Úradný vestník
Európskej únie

SK
Séria L

2024/2831

11.11.2024

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2024/2831

z 23. októbra 2024

o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 153 ods. 2 písm. b) v spojení s jej článkom 153 ods. 1 písm. b) a s článkom 16 ods. 2,

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru ([1]),

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov ([2]),

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom ([3]),

keďže:

(1) Podľa článku 3 Zmluvy o Európskej únii (ďalej len „Zmluva o EÚ“) patrí medzi ciele Únie okrem iného presadzovať blaho svojich národov a usilovať sa o udržateľný rozvoj Európy založený, okrem iného, na vyváženom hospodárskom raste a sociálnom trhovom hospodárstve s vysokou konkurencieschopnosťou zameranom na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku.

(2) V článku 31 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“) sa stanovuje právo každého pracovníka na spravodlivé a primerané pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť. Článok 27 charty chráni právo pracovníkov na informácie a konzultácie v rámci podniku. V článku 8 charty sa stanovuje, že každý má právo na ochranu osobných údajov, ktoré sa ho týkajú. V článku 12 charty sa stanovuje, že každý má právo na slobodu zhromažďovania a združovania na všetkých úrovniach. V článku 16 charty sa uznáva sloboda podnikania. V článku 21 charty sa zakazuje diskriminácia.

(3) V zásade č. 5 Európskeho piliera sociálnych práv (ďalej len „pilier“) vyhláseného v Göteborgu 17. novembra 2017 sa stanovuje, že bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie vzhľadom na pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave; že v súlade s právnymi predpismi a kolektívnymi zmluvami sa má zabezpečiť nevyhnutná flexibilita pre zamestnávateľov, aby sa mohli rýchlo prispôsobiť meniacim sa hospodárskym podmienkam; že sa majú podporovať inovatívne formy práce, ktoré zaručujú kvalitné pracovné podmienky; že sa má podnecovať podnikanie a samostatná zárobková činnosť; sa má uľahčovať pracovná mobilita; a že sa má zamedziť pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného zákazom zneužívania atypických zmlúv. V zásade č. 7 piliera sa stanovuje, že pracovníci majú na začiatku zamestnania právo na písomné informácie o právach a povinnostiach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, že pred každým prepustením majú pracovníci právo na informácie o dôvodoch prepustenia a právo na poskytnutie primeranej výpovednej lehoty a že majú právo na prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov a v prípade bezdôvodného prepustenia majú právo na nápravu vrátane primeranej náhrady. V zásade 10 piliera sa stanovuje, okrem iného, že pracovníci majú právo na vysokú úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a právo na ochranu svojich osobných údajov v súvislosti so zamestnaním. Na sociálnom samite v Porte sa 7. mája 2021 schválil akčný plán, ktorý sprevádza pilier.

([1]) Ú. v. EÚ C 290, 29.7.2022, s. 95.
([2]) Ú. v. EÚ C 375, 30.9.2022, s. 45.
([3]) Pozícia Európskeho parlamentu z 24. apríla 2024 (zatiaľ neuverejnená v úradnom vestníku) a rozhodnutie Rady zo 14. októbra 2024.

(4) Digitalizácia mení svet práce, zlepšuje produktivitu, zvyšuje flexibilitu a zároveň prináša určité riziká, pokiaľ ide o zamestnanosť a pracovné podmienky. Technológie založené na algoritmoch vrátane automatizovaných monitorovacích systémov a automatizovaných rozhodovacích systémov umožnili vznik a rast digitálnych pracovných platforiem. Nové formy digitálnej interakcie a nové technológie vo svete práce, ak sú riadne regulované a implementované, môžu vytvoriť príležitosti na prístup k dôstojným a kvalitným pracovným miestam pre ľudí, ktorí tradične takýto prístup nemajú. Ak sú však neregulované, môžu tiež viesť k dohľadu založenému na technológiách, zvýšiť nerovnováhu moci a nepriehľadnosť pri rozhodovaní a predstavovať riziká pre dôstojné pracovné podmienky, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, rovnaké zaobchádzanie a právo na súkromie.

(5) Prácu pre platformy vykonávajú jednotlivci prostredníctvom digitálnej infraštruktúry digitálnych pracovných platforiem, ktoré poskytujú službu svojim zákazníkom. Práca pre platformy sa vykonáva v širokej škále oblastí a vyznačuje sa vysokou mierou rôznorodosti z hľadiska typov digitálnych pracovných platforiem, zúčastnených odvetví a vykonávaných činností, ako aj profilov osôb pracujúcich pre platformy. Digitálne pracovné platformy organizujú prostredníctvom algoritmov v menšej alebo väčšej miere v závislosti od svojho obchodného modelu výkon práce, odmeňovanie práce a vzťah medzi ich zákazníkmi a osobami vykonávajúcimi prácu. Práca pre platformy sa môže vykonávať výlučne online prostredníctvom elektronických nástrojov (ďalej len „online práca pre platformy“) alebo hybridným spôsobom, ktorý spája online komunikáciu s následnou činnosťou vo fyzickom svete (ďalej len „práca pre platformy na mieste“). Mnohé z existujúcich digitálnych pracovných platforiem sú medzinárodnými podnikateľskými subjektmi, ktoré vykonávajú činnosti a zavádzajú obchodné modely vo viacerých členských štátoch alebo cezhranične.

(6) Práca pre platformy môže byť príležitosťou ako jednoduchšie vstúpiť na trh práce, zarobiť si dodatočný príjem vedľajšou činnosťou alebo využívať určitú flexibilitu pri organizácii pracovného času. Väčšina osôb pracujúcich pre platformy má zároveň inú prácu alebo iný zdroj príjmu a má zvyčajne nízku mzdu. Okrem toho sa práca pre platformy rýchlo vyvíja, čo vedie k novým obchodným modelom a formám zamestnania, na ktoré sa niekedy nevzťahujú existujúce systémy ochrany. Je preto dôležité doplniť tento proces o primerané záruky pre osoby pracujúce pre platformy bez ohľadu na povahu zmluvného vzťahu. Práca pre platformy môže viesť najmä k nepredvídateľnosti pracovného času a môže stierať hranice medzi pracovnoprávnym vzťahom a samostatnou zárobkovou činnosťou, ako aj medzi povinnosťami zamestnávateľov a pracovníkov. Nesprávna klasifikácia zamestnaneckého statusu má dôsledky pre dotknuté osoby, keďže by mohla obmedziť prístup k existujúcim pracovným a sociálnym právam. Takisto vedie k nerovnakým podmienkam, pokiaľ ide o podniky, ktoré svojich pracovníkov klasifikujú správne, a má vplyv na systémy pracovnoprávnych vzťahov v členských štátoch, na ich základ dane a pokrytie a udržateľnosť ich systémov sociálnej ochrany. Hoci majú tieto výzvy širší záber než je práca pre platformy, v platformovom hospodárstve sú obzvlášť naliehavé a závažné.

(7) Súdne konania vo viacerých členských štátoch poukázali pri určitých druhoch práce pre platformy na pretrvávajúcu nesprávnu klasifikáciu zamestnaneckého statusu, najmä v odvetviach, v ktorých digitálne pracovné platformy majú určitú mieru riadenia a kontroly. Zatiaľ čo digitálne pracovné platformy často klasifikujú osoby, ktoré prostredníctvom nich pracujú, ako samostatne zárobkovo činné osoby alebo „nezávislých dodávateľov“, mnohé súdy zastávali názor, že platformy tieto osoby *de facto* riadia a kontrolujú, pričom ich často integrujú do svojich hlavných obchodných činností. Tieto súdy preto preklasifikovali údajné samostatne zárobkovo činné osoby na pracovníkov zamestnaných platformami.

(8) Automatizované monitorovacie systémy a automatizované rozhodovacie systémy riadené algoritmami čoraz viac nahrádzajú funkcie, ktoré v podnikoch zvyčajne vykonávajú manažéri, ako sú prideľovanie úloh, oceňovanie jednotlivých úloh, určovanie pracovného času, dávanie pokynov, hodnotenie vykonanej práce, poskytovanie stimulov alebo uplatňovanie nepriaznivého zaobchádzania. Najmä digitálne pracovné platformy používajú takéto algoritmické systémy ako štandardný spôsob organizácie a riadenia práce pre platformy prostredníctvom svojej infraštruktúry. Osobám pracujúcim pre platformy, ktoré podliehajú takémuto algoritmickému riadeniu, často chýba prístup k informáciám o tom, ako algoritmy fungujú, ktoré osobné údaje sa používajú alebo ako správanie týchto osôb ovplyvňuje rozhodnutia prijaté automatizovanými systémami. Okrem toho, k takýmto informáciám nemajú prístup ani zástupcovia pracovníkov, iní zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy, inšpektoráty práce ani iné príslušné orgány. Osoby pracujúce pre platformy okrem toho často nepoznajú dôvody rozhodnutí prijatých alebo podporovaných automatizovanými systémami a nie sú schopné dostať vysvetlenie týchto rozhodnutí, o nemôžu o nich diskutovať s ľudskou kontaktnou osobou, napadnúť tieto rozhodnutia alebo požadovať opravu alebo v relevantných prípadoch nápravu.

(9) Keď platformy pôsobia vo viacerých členských štátoch alebo cezhranične, často nie je jasné, kde sa práca pre platformy vykonáva ani kto ju vykonáva, a to najmä v prípade online práce pre platformy. Okrem toho príslušné vnútroštátne orgány nemajú ľahký prístup k údajom o digitálnych pracovných platformách vrátane počtu osôb pracujúcich pre platformy, ich zamestnaneckého statusu a ich pracovných podmienok. To komplikuje presadzovanie príslušných pravidiel.

(10) Súbor právnych nástrojov stanovuje minimálne normy v oblasti pracovných podmienok a pracovných práv v celej Únii. Patria k nim najmä smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES ([4]), 2008/104/ES ([5]) a (EÚ) 2019/1152 ([6]) a ďalšie osobitné nástroje týkajúce sa aspektov, ako sú bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, tehotné pracovníčky, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, práca na dobu určitú, práca na kratší pracovný čas a vysielanie pracovníkov. Súdny dvor Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“) okrem toho rozhodol ([7]), že „čas pohotovosti“, počas ktorého sú príležitosti pracovníka na vykonávanie iných činností do značnej miery obmedzené, sa má považovať za pracovný čas. Smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES ([8]) sa stanovuje všeobecný rámec minimálnych požiadaviek pre informovanie a porady so zamestnancami v podnikoch alebo prevádzkach v Únii.

(11) V odporúčaní Rady z 8. novembra 2019 ([9]) sa členským štátom odporúča, aby prijali opatrenia na zabezpečenie formálneho a efektívneho krytia a primeranosti a transparentnosti systémov sociálnej ochrany pre všetkých pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby.

(12) Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 ([10]) sa zabezpečuje ochrana fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov, a najmä sa v ňom stanovujú určité práva a povinnosti, ako aj záruky týkajúce sa zákonného, spravodlivého a transparentného spracúvania osobných údajov, a to aj pokiaľ ide o automatizované individuálne rozhodovanie.

(13) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1150 ([11]) podporuje spravodlivosť a transparentnosť pre komerčných používateľov online sprostredkovateľských služieb poskytovaných prevádzkovateľmi online platforiem.

(14) Zatiaľ čo existujúce právne akty Únie stanovujú určité všeobecné záruky, výzvy v oblasti práce pre platformy si vyžadujú určité ďalšie osobitné opatrenia. Na zavedenie primeraného a udržateľného rámca pre rozvoj práce pre platformy je potrebné, aby Únia stanovila minimálne práva pracovníkov platforiem a pravidlá na zlepšenie ochrany osobných údajov osôb pracujúcich pre platformy s cieľom riešiť uvedené výzvy. Mali by sa zaviesť opatrenia uľahčujúce určenie správneho zamestnaneckého statusu osôb pracujúcich pre platformy v Únii a mala by sa zlepšiť transparentnosť, pokiaľ ide o prácu pre platformy, a to aj v cezhraničných situáciách. Okrem toho by sa osobám pracujúcim pre platformy mali poskytnúť práva s cieľom podporiť transparentnosť, spravodlivosť, ľudský dohľad, bezpečnosť a zodpovednosť. Tieto práva by sa mali poskytnúť s cieľom chrániť pracovníkov a zlepšiť pracovné podmienky pri algoritmickom riadení vrátane uplatňovania kolektívneho vyjednávania. Malo by sa to uskutočniť s cieľom zlepšiť právnu istotu a dosiahnuť rovnaké podmienky medzi digitálnymi pracovnými platformami a offline poskytovateľmi služieb a podporiť udržateľný rast digitálnych pracovných platforiem v Únii.

(15) Komisia v súlade s článkom 154 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) uskutočnila so sociálnymi partnermi dvojfázovú konzultáciu o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy. Sociálni partneri nedospeli k dohode o začatí rokovaní o týchto otázkach. Je však dôležité prijať opatrenia v tejto oblasti na úrovni Únie, a to tak, že sa súčasný právny rámec prispôsobí vzniku práce pre platformy, a to aj pokiaľ ide o používanie automatizovaných monitorovacích systémov a automatizovaných rozhodovacích systémov. Komisia okrem toho

([4]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 18.11.2003, s. 9).

([5]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9).

([6]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 105).

([7]) Rozsudok Súdneho dvora z 21. februára 2018 Ville de Nivelles/Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) z 9. marca 2021, RJ/Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) z 9. marca 2021, D. J./Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

([8]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29).

([9]) Odporúčanie Rady z 8. novembra 2019 o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby (Ú. v. EÚ C 387, 15.11.2019, s. 1).

([10]) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1).

([11]) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1150 z 20. júna 2019 o podpore spravodlivosti a transparentnosti pre komerčných používateľov online sprostredkovateľských služieb (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 57).

uskutočnila rozsiahle výmeny s príslušnými zainteresovanými stranami vrátane digitálnych pracovných platforiem, združení osôb pracujúcich pre platformy, odborníkov z akademickej obce, členských štátov a medzinárodných organizácií a zástupcov občianskej spoločnosti.

(16) Cieľom tejto smernice je zlepšiť pracovné podmienky pracovníkov platforiem a chrániť osobné údaje osôb pracujúcich pre platformy. Oba ciele sa sledujú súčasne a zatiaľ čo sa navzájom posilňujú a sú navzájom neoddeliteľne prepojené, jeden nie je podriadený druhému. Pokiaľ ide o článok 153 ods. 1 písm. b) ZFEÚ, v tejto smernici sa stanovujú pravidlá zamerané na podporu určenia správneho zamestnaneckého statusu osôb pracujúcich pre platformy a na zlepšenie pracovných podmienok a transparentnosti, pokiaľ ide o prácu pre platformy, a to aj v cezhraničných situáciách, ako aj na ochranu pracovníkov v kontexte algoritmického riadenia. Pokiaľ ide o článok 16 ZFEÚ, v tejto smernici sa stanovujú pravidlá na zlepšenie ochrany osôb pracujúcich pre platformy, pokiaľ ide o spracúvanie ich osobných údajov, a to zvýšením transparentnosti, spravodlivosti, ľudského dohľadu, bezpečnosti a zodpovednosti príslušných postupov algoritmického riadenia pri práci pre platformy.

(17) Táto smernica by sa mala uplatňovať na osoby pracujúce pre platformy v Únii, ktoré majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu, alebo sa na základe posúdenia skutočností považujú za osoby, ktoré majú takú pracovnú zmluvu alebo sú v takom pracovnoprávnom vzťahu, ako sa vymedzuje v práve, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora. Ustanovenia o algoritmickom riadení, ktoré sa týkajú spracúvania osobných údajov, by sa mali vzťahovať aj na osoby pracujúce pre platformy, ktoré nemajú pracovnú zmluvu ani pracovnoprávny vzťah.

(18) Touto smernicou by sa mali stanoviť záväzné pravidlá, ktoré sa budú vzťahovať na všetky digitálne pracovné platformy bez ohľadu na ich miesto usadenia alebo inak platné právo za predpokladu, že práca pre platformy organizovaná prostredníctvom tejto digitálnej pracovnej platformy sa vykonáva v Únii.

(19) Digitálne pracovné platformy sa líšia od iných online platforiem tým, že na účely organizácie práce vykonávanej jednotlivcami na jednorazovú alebo opakovanú žiadosť príjemcu služby poskytovanej platformou používajú automatizované monitorovacie systémy alebo automatizované rozhodovacie systémy. Automatizované monitorovacie systémy a automatizované rozhodovacie systémy spracúvajú osobné údaje osôb pracujúcich pre platformy a prijímajú alebo podporujú rozhodnutia, ktoré majú okrem iného vplyv na pracovné podmienky. Vďaka týmto prvkom sa digitálne pracovné platformy stávajú odlišnou formou organizácie poskytovania služieb profesionálnymi poskytovateľmi v porovnaní s tradičnejšími formami organizácie poskytovania služieb, ako sú tradičné formy jazdy na zavolanie či dispečing dopravných služieb. Zvýšená zložitosť štrukturálnej organizácie digitálnych pracovných platforiem ide tiež ruka v ruke s ich rýchlym vývojom, čím sa často vytvárajú systémy organizácie práce, ktorá sa vyznačuje „variabilnou geometriou“. Mohli by napríklad nastať prípady, keď digitálne pracovné platformy poskytujú službu, ktorej príjemcom je samotná digitálna pracovná platforma alebo samostatný obchodný subjekt v rámci tej istej skupiny podnikov, alebo organizujú prácu takým spôsobom, že sa stierajú tradičné vzorce, ktoré sú v systémoch poskytovania služieb zvyčajne rozpoznateľné. Mohlo by tomu tak byť aj v prípade platforiem zameraných na mikroprácu alebo hromadnú prácu (crowdwork), pričom tieto platformy sú typom online digitálnej pracovnej platformy, ktorá podnikom a iným klientom poskytuje prístup k veľkej a flexibilnej pracovnej sile na účely dokončenia malých úloh, ktoré možno vykonávať na diaľku pomocou počítača a internetového pripojenia, ako je napríklad označovanie (tagging). Úlohy sa rozdeľujú a distribuujú veľkému počtu jednotlivcov (tzv. crowd), ktorí ich môžu plniť asynchrónne.

(20) Organizácia práce vykonávanej jednotlivcami by mala prinajmenšom zahŕňať významnú úlohu zosúlaďovania dopytu po službe s ponukou práce zo strany jednotlivca, ktorý má zmluvný vzťah s digitálnou pracovnou platformou alebo sprostredkovateľom, bez ohľadu na jeho formálne označenie stranami a jeho povahu a ktorý je k dispozícii na výkon konkrétnej úlohy. Organizácia takejto práce môže to zahŕňať aj iné činnosti, ako je spracovanie platieb. Za digitálne pracovné platformy by sa nemali považovať online platformy, ktoré neorganizujú prácu vykonávanú jednotlivcami, ale poskytujú len prostriedky, ktorými sa poskytovatelia služieb môžu dostať ku koncovému používateľovi, a to bez akéhokoľvek ďalšieho zapojenia platformy, napríklad prostredníctvom inzercie ponúk alebo žiadostí o služby alebo zhromažďovania a zobrazovania dostupných poskytovateľov služieb v konkrétnej oblasti. Vymedzenie digitálnych pracovných platforiem by sa nemalo vzťahovať na poskytovateľov služby, ktorej primárnym účelom je využívať alebo spoločne využívať aktíva, ako je napríklad krátkodobý prenájom ubytovania, alebo prostredníctvom ktorej môžu jednotlivci, ktorí nie sú profesionálnymi predajcami, ďalej predávať tovar, a ani na tých poskytovateľov, ktorí organizujú činnosti dobrovoľníkov. Vymedzenie by sa obmedziť na poskytovateľov služby, v prípade ktorých organizácia práce vykonávanej jednotlivcom, napríklad preprava osôb alebo tovaru alebo čistenie, predstavuje nevyhnutný a podstatný prvok, a nie len malú a čisto vedľajšiu zložku.

(21) Dojednania a postupy týkajúce sa zastúpenia pracovníkov sa v jednotlivých členských štátoch líšia, pričom odzrkadľujú ich historický vývoj, inštitúcie a hospodársku a politickú situáciu. Medzi základné podmienky, ktoré umožňujú dobre fungujúci sociálny dialóg, patrí existencia silných a nezávislých odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov s prístupom k relevantným informáciám potrebným na účasť na sociálnom dialógu a dodržiavanie základných práv slobody združovania a kolektívneho vyjednávania.

(22) Podľa Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce (ďalej len „MOP“) č. 135 o zástupcoch pracovníkov (1971), ktorý v súčasnosti ratifikovalo 24 členských štátov, môžu byť zástupcami pracovníkov osoby, ktoré sú uznané za zástupcov podľa vnútroštátneho práva alebo praxe, či už ide o zástupcov odborových zväzov, a to zástupcov vymenovaných alebo zvolených odborovými zväzmi alebo členmi týchto zväzov, alebo o volených zástupcov, a to zástupcov, ktorých si slobodne zvolili pracovníci podniku v súlade s ustanoveniami vnútroštátnych zákonov alebo iných právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv a ktorých funkcie nezahŕňajú činnosti považované v danej krajine za výlučnú výsadu odborových zväzov. V tomto dohovore sa uvádza, že ak sú v tom istom podniku zástupcovia odborov, ako aj volení zástupcovia, takéto zastúpenie sa nezneužije na oslabenie postavenia príslušných odborov alebo ich zástupcov, a že sa má podporovať spolupráca medzi volenými zástupcami a príslušnými odbormi alebo ich zástupcami.

(23) Členské štáty ratifikovali Dohovor MOP č. 98 o práve organizovať sa a kolektívne vyjednávať (1949), v ktorom sa stanovujú opatrenia smerujúce k vytvoreniu organizácií pracovníkov ovládaných zamestnávateľmi alebo organizáciami zamestnávateľov alebo na podporovanie organizácií pracovníkov finančnými alebo inými prostriedkami s úmyslom podriadiť tieto organizácie kontrole zamestnávateľov alebo organizáciám zamestnávateľov sa považujú za zasahovanie, proti ktorému musia členské štáty MOP organizácie pracovníkov chrániť. Je dôležité sa takýmito opatreniami zaoberať, aby sa zabezpečilo, že pri vymedzovaní alebo vykonávaní praktických dojednaní týkajúcich sa informovania a konzultácií podľa tejto smernice budú zamestnávatelia a zástupcovia pracovníkov spolupracovať s ohľadom na svoje vzájomné práva a povinnosti, pričom sa zohľadnia záujmy podniku alebo prevádzky na jednej strane a pracovníkov na strane druhej.

(24) V niektorých prípadoch nemajú osoby pracujúce pre platformy priamy zmluvný vzťah s digitálnou pracovnou platformou, ale sú vo vzťahu so sprostredkovateľom, prostredníctvom ktorého vykonávajú prácu pre platformy. Takýto spôsob organizácie práce pre platformy často vedie k širokej škále rôznych a zložitých viacstranných vzťahov vrátane subdodávateľských reťazcov, ako aj k tomu, že nie sú jasné zodpovednosti digitálnej pracovnej platformy a sprostredkovateľov. Osoby pracujúce pre platformy, ktoré pracujú prostredníctvom sprostredkovateľov, sú vystavené rovnakým rizikám súvisiacim s nesprávnou klasifikáciou ich zamestnaneckého statusu a používaním automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov ako osoby pracujúce pre platformy, ktoré pracujú priamo pre digitálnu pracovnú platformu. Členské štáty by preto mali stanoviť vhodné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby podľa tejto smernice osoby pracujúce pre platformy prostredníctvom sprostredkovateľov požívali rovnakú úroveň ochrany ako osoby pracujúce pre platformy, ktoré majú priamy zmluvný vzťah s digitálnou pracovnou platformou. Členské štáty by mali zaviesť vhodné mechanizmy, a to aj vo vhodných prípadoch prostredníctvom systémov spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti.

(25) S cieľom bojovať proti nepravej samostatnej zárobkovej činnosti v oblasti práce pre platformy a uľahčiť určenie správneho zamestnaneckého statusu osôb pracujúcich pre platformy by členské štáty mali mať zavedené vhodné postupy na predchádzanie nesprávnej klasifikácii zamestnaneckého statusu osôb pracujúcich pre platformy, ako aj postupy na jej riešenie. Cieľom týchto postupov by malo byť zistenie existencie pracovnoprávneho vzťahu, ako sa vymedzuje vo vnútroštátnom práve, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora, a tým zabezpečenie toho, aby pracovníci platforiem v plnej miere požívali rovnaké zamestnanecké práva ako ostatní pracovníci v súlade s príslušným právom Únie, vnútroštátnym právom a kolektívnymi zmluvami. Ak sa na základe skutočností preukáže existencia pracovnoprávneho vzťahu, strana alebo strany zodpovedné za plnenie povinností zamestnávateľa by mali byť jasne identifikované a mali by dodržiavať príslušné povinnosti zamestnávateľov podľa práva Únie, vnútroštátneho práva a kolektívnych zmlúv uplatniteľných v príslušnom odvetví činnosti.

(26) Ak sa zistí, že strana je zamestnávateľom a spĺňa podmienky na to, aby bola agentúrou dočasného zamestnávania v súlade so smernicou 2008/104/ES, uplatňujú sa povinnosti podľa uvedenej smernice.

(27) Obzvlášť dôležitá v prípade práce pre platformy, keď zmluvné podmienky často jednostranne určuje jedna strana, je zásada prednosti podstaty pred formou, ktorá znamená, že zistenie existencie pracovnoprávneho vzťahu by sa malo riadiť predovšetkým skutočnosťami týkajúcimi sa skutočného výkonu práce vrátane odmeňovania za prácu, a nie opisom vzťahu stranami, v súlade s odporúčaním MOP č. 198 o pracovnom pomere (2006).

(28) Zneužívanie postavenia samostatne zárobkovo činných osôb, či už na vnútroštátnej úrovni alebo v cezhraničných situáciách, je formou nepravdivo deklarovanej práce, ktorá je často spájaná s nedeklarovanou prácou. O nepravú samostatne zárobkovú činnosť ide vtedy, keď je osoba formálne deklarovaná za samostatne zárobkovo činnú, pričom spĺňa podmienky, ktoré sú charakteristické pre pracovnoprávny vzťah. Nepravdivé deklarovanie samostatne zárobkovej činnosti sa často uskutočňuje s cieľom vyhnúť sa určitým právnym alebo daňovým povinnostiam alebo vytvoriť konkurenčnú výhodu v porovnaní s podnikmi dodržiavajúcimi právne predpisy. Súdny dvor vo viacerých rozsudkoch rozhodol ([12]), že kvalifikovanie za samostatne zárobkovo činnú osobu podľa vnútroštátneho práva nevylučuje, že sa daná osoba musí v zmysle práva Únie kvalifikovať ako pracovník, ak je nezávislosť tejto osoby iba fiktívna, a tak zakrýva skutočný pracovnoprávny vzťah.

(29) Zabezpečenie určenia správneho zamestnaneckého statusu osôb pracujúcich pre platformy by nemalo brániť zlepšeniu podmienok pravých samostatne zárobkovo činných osôb pracujúcich pre platformy. Ako užitočné usmernenie na tento účel môže slúžiť oznámenie Komisie z 30. septembra 2022, v ktorom sú obsiahnuté „Usmernenia o uplatňovaní práva Únie v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov“ a uvádza sa v ňom, že podľa Komisie kolektívne zmluvy medzi samostatne zárobkovo činnými osobami bez zamestnancov a digitálnymi pracovnými platformami, ktoré sa týkajú pracovných podmienok, nepatria do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ. Je však nevyhnutné, aby zavádzanie týchto kolektívnych zmlúv neohrozilo ciele tejto smernice, najmä správnu klasifikáciu osôb pracujúcich pre platformy, pokiaľ ide o ich zamestnanecký status.

(30) Riadenie a kontrola môžu mať v konkrétnych prípadoch rôzne formy vzhľadom na to, že model platformového hospodárstva sa neustále vyvíja. Digitálna pracovná platforma by napríklad mohla vykonávať riadenie a kontrolu nielen priamymi prostriedkami, ale aj uplatňovaním represívnych opatrení alebo iných foriem nepriaznivého zaobchádzania alebo tlaku. V kontexte práce pre platformy je pre osoby pracujúce pre platformy často zložité mať náležitý prístup k nástrojom a informáciám potrebným na to, aby pred príslušným orgánom mohli uplatniť skutočnú povahu svojho zmluvného vzťahu a práv z neho odvodených. Okrem toho je pre riadenie osôb pracujúcich pre platformy prostredníctvom automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov vyznačuje nedostatočnou transparentnosťou na strane digitálnej pracovnej platformy. Kvôli týmto črtám práce pre platformy pretrváva fenomén nesprávnej klasifikácie ako nepravá samostatná zárobková činnosť, čo bráni tomu, aby sa určil správny zamestnanecký status osôb pracujúcich pre platformy a zabezpečil sa ich prístup k dôstojným životným a pracovným podmienkam. Členské štáty by preto mali stanoviť opatrenia, ktorými sa pre osoby pracujúce pre platformy zabezpečí účinné procesné uľahčenie pri určení ich správneho zamestnaneckého statusu. V tejto súvislosti je právna domnienka pracovnoprávneho vzťahu v prospech osôb pracujúcich pre platformy v tejto súvislosti účinným nástrojom, ktorý výrazne prispieva k zlepšeniu životných a pracovných podmienok pracovníkov platforiem. Zmluvný vzťah by sa mal preto z právneho hľadiska považovať za pracovnoprávny vzťah, ako sa vymedzuje v práve, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora, ak sa zistia skutočnosti, ktoré naznačujú, že dochádza k riadeniu a kontrole.

(31) Účinná právna domnienka si vyžaduje, aby vnútroštátne právo účinne uľahčovalo osobám pracujúcim pre platformy využívať domnienku v praxi. Požiadavky podľa právnej domnienky by nemali byť zaťažujúce a mali by zmierniť ťažkosti osobám pracujúcim pre platformy pri poskytovaní dôkazov svedčiacich o existencii pracovnoprávneho vzťahu v situácii, keď existuje nerovnováha moci vo vzťahu digitálnej pracovnej platforme. Účelom právnej domnienky je účinne riešiť a napraviť nerovnováhu moci medzi osobami pracujúcimi pre platformy a digitálnou pracovnou platformou. Modality právnej domnienky by mali stanovovať členské štáty, za predpokladu, že týmito modalitami zabezpečia zavedenie účinnej vyvrátiteľnej právnej domnienky pracovnoprávneho vzťahu, ktorá predstavuje procesné uľahčenie v prospech osôb pracujúcich pre platformy, a že nebudú mať za následok zvýšenie zaťaženia spojené s požiadavkami na osoby pracujúce pre platformy alebo na ich zástupcov v konaniach, v ktorých sa určuje správny zamestnanecký status takýchto osôb. Uplatňovanie právnej domnienky by nemalo automaticky viesť k preklasifikovaniu osôb pracujúcich pre platformy. Ak sa digitálna pracovná platforma snaží vyvrátiť právnu domnienku, malo by byť úlohou digitálnej pracovnej platformy, aby preukázala, že predmetný zmluvný vzťah nie je pracovnoprávnym vzťahom, ako sa vymedzuje v práve, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora.

([12]) Rozsudky Súdneho dvora z
— 3. júla 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284;
— 13. januára 2004, Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18;
— 14. októbra 2010, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre a i, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612;
— 11. novembra 2010, Dita Danosa/LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674;
— 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411;
— 9. júla 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455;
— 17. novembra 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883;
— 16. júla 2020, UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572;
a uznesenie Súdneho dvora z 22. apríla 2020, B/Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

(32) V súlade s cieľom tejto smernice, ktorým je zlepšiť pracovné podmienky pracovníkov platforiem tým, že sa uľahčí určenie ich správneho zamestnaneckého statusu, a tým sa zabezpečí, aby požívali príslušné práva vyplývajúce z práva Únie, vnútroštátneho práva a kolektívnych zmlúv, by sa právna domnienka mala uplatňovať vo všetkých príslušných správnych alebo súdnych konaniach, v ktorých ide o zamestnanecký status v prípade osoby pracujúcej pre platformy. Hoci sa touto smernicou členským štátom neukladá žiadna povinnosť uplatňovať právnu domnienku v daňových konaniach, trestných konaniach alebo konaniach v oblasti sociálneho zabezpečenia, je nevyhnutné, aby sa právna domnienka podľa tejto smernice účinne uplatňovala vo všetkých členských štátoch. Predovšetkým by nič v tejto smernici nemalo členským štátom brániť v tom, aby ako záležitosť vnútroštátneho práva uplatňovali právnu domnienku v daňových konaniach, trestných konaniach alebo konaniach v oblasti sociálneho zabezpečenia alebo iných správnych alebo súdnych konaniach alebo aby uznávali výsledky konaní, v ktorých sa právna domnienka uplatnila na účely priznania práv pre preklasifikovaných pracovníkov podľa iných oblastí práva.

(33) V záujme právnej istoty by právna domnienka nemala mať žiadne retroaktívne právne účinky, a preto by sa mala uplatňovať len na obdobie, ktoré sa začína 2. decembra 2026, a to aj pokiaľ ide o zmluvné vzťahy, ktoré vznikli pred uvedeným dátumom a ktoré k uvedenému dátumu stále trvajú. Nároky týkajúce sa možnej existencie pracovnoprávneho vzťahu pred uvedeným dátumom a z toho vyplývajúce práva a povinnosti do uvedeného dátumu by sa preto mali posudzovať len na základe práva Únie a vnútroštátneho práva platného pred uvedeným dátumom vrátane smernice (EÚ) 2019/1152.

(34) Vzťah medzi osobou pracujúcou pre platformy a digitálnou pracovnou platformou nemusí spĺňať požiadavky pracovnoprávneho vzťahu v súlade s vymedzením stanoveným v platnom práve, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi príslušného členského štátu, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora. Členské štáty by mali zabezpečiť, aby bolo možné vyvrátiť právnu domnienku tak, že na základe uvedeného vymedzenia preukážu, že predmetný vzťah nie je pracovnoprávnym vzťahom. Digitálne pracovné platformy majú úplný prehľad o všetkých skutkových prvkoch určujúcich právnu povahu vzťahu, najmä o algoritmoch, prostredníctvom ktorých riadia svoje operácie. Digitálne pracovné platformy by preto mali niesť dôkazné bremeno, ak tvrdia, že predmetný zmluvný vzťah nie je pracovnoprávnym vzťahom. Úspešné vyvrátenie právnej domnienky v súdnych alebo správnych konaniach by nemalo brániť uplatneniu právnej domnienky v následných súdnych konaniach alebo odvolaniach v súlade s vnútroštátnym procesným právom.

(35) Na zabezpečenie právnej istoty a transparentnosti pre všetky zúčastnené strany je nevyhnutné účinné vykonávanie právnej domnienky prostredníctvom rámca podporných opatrení. K takýmto opatreniam by malo patriť šírenie komplexných informácií smerom k verejnosti, vypracovanie usmernení vo forme konkrétnych a praktických odporúčaní pre digitálne pracovné platformy, osoby pracujúce pre platformy, sociálnych partnerov a príslušné vnútroštátne orgány, ako aj zabezpečenie účinných kontrol a inšpekcií v súlade s vnútroštátnym právom a praxou, podľa náležitého prípadu aj stanovením cieľov pre takéto kontroly a inšpekcie.

(36) Tieto opatrenia by mali slúžiť na podporu zistenia existencie pracovnoprávneho vzťahu, ako sa vymedzuje v práve, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v danom členskom štáte, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora, vrátane, ak je to vhodné, potvrdenia klasifikácie osoby pracujúcej pre platformy ako pravej samostatne zárobkovo činnej osoby. Aby mohli tieto orgány vykonávať svoje úlohy pri presadzovaní ustanovení tejto smernice, so zreteľom na právomoc členských štátov rozhodovať o personálnom obsadení vnútroštátnych orgánov, je potrebné, aby mali primerané personálne obsadenie. Je preto potrebné, aby príslušné vnútroštátne orgány disponovali primeranými ľudskými zdrojmi, ktoré majú požadované zručnosti a prístup k náležitej odbornej príprave, a aby bola zabezpečená dostupnosť technických odborných znalostí v oblasti algoritmického riadenia. Dohovor MOP č. 81 o inšpekcii práce (1947) obsahuje informácie o tom, ako určiť dostatočný počet inšpektorov práce tak, aby bolo zaistené účinné plnenie ich povinností. Príslušné vnútroštátne orgány by mali pri rozhodovaní o kontrolách a inšpekciách, ktoré majú v úmysle vykonávať, zohľadniť rozhodnutie príslušného vnútroštátneho orgánu, ktorého výsledkom je zmena zamestnaneckého statusu osoby pracujúcej pre platformy.

(37) Príslušné orgány členských štátov by mali navzájom spolupracovať, a to aj prostredníctvom výmeny informácií, ako sa stanovuje vo vnútroštátnom práve a praxi, s cieľom zabezpečiť určenie správneho zamestnaneckého statusu osôb pracujúcich pre platformy.

(38) Zatiaľ čo v nariadení (EÚ) 2016/679 sa stanovuje všeobecný rámec ochrany fyzických osôb, pokiaľ ide o spracúvanie osobných údajov, je potrebné stanoviť osobitné pravidlá na riešenie obáv, ktoré súvisia so spracúvaním osobných údajov prostredníctvom automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov v kontexte práce pre platformy. V článku 88 nariadenia (EÚ) 2016/679 sa už stanovuje, že členské štáty môžu prostredníctvom zákona alebo kolektívnych zmlúv stanoviť konkrétnejšie pravidlá na zabezpečenie ochrany práv a slobôd v súvislosti so spracúvaním osobných údajov zamestnancov v súvislosti so

zamestnaním. V tejto smernici sa stanovujú konkrétnejšie záruky týkajúce sa spracúvania osobných údajov prostredníctvom automatizovaných systémov v kontexte práce pre platformy, čím sa zabezpečuje vyššia úroveň ochrany osobných údajov osôb pracujúcich pre platformy. V tejto smernici sa predovšetkým stanovujú konkrétnejšie pravidlá vo vzťahu k s nariadeniu (EÚ) 2016/679, pokiaľ ide o používanie a transparentnosť automatizovaného rozhodovania. V tejto smernici stanovujú aj dodatočné opatrenia vo vzťahu k nariadeniu (EÚ) 2016/679 v kontexte práce pre platformy s cieľom zabezpečiť ochranu osobných údajov osôb pracujúcich pre platformy, najmä ak sa rozhodnutia prijímajú alebo sú podporené automatizovaným spracúvaním osobných údajov. Pojmy týkajúce sa ochrany osobných údajov by sa v tejto smernici mali chápať v zmysle vymedzenia pojmov stanoveného v nariadení (EÚ) 2016/679.

(39) V článkoch 5, 6 a 9 nariadenia (EÚ) 2016/679 sa vyžaduje, aby sa osobné údaje spracúvali zákonným, spravodlivým a transparentným spôsobom. Z toho vyplývajú určité obmedzenia, pokiaľ ide o spôsob, akým môžu digitálne pracovné platformy spracúvať osobné údaje prostredníctvom automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov. V konkrétnom prípade práce pre platformy však nemožno predpokladať, že súhlas osôb pracujúcich pre platformy so spracúvaním ich osobných údajov bol poskytnutý slobodne. Vzhľadom na nerovnováhu moci medzi osobou pracujúcou pre platformy a digitálnou pracovnou platformou, osoby pracujúce pre platformy často nemajú skutočnú slobodnú voľbu alebo nemôžu odmietnuť či odvolať súhlas bez toho, aby to poškodilo ich zmluvný vzťah. Digitálne pracovné platformy by preto nemali spracúvať osobné údaje osôb pracujúcich pre platformy na základe toho, že osoba pracujúca pre platformy vyjadrila súhlas so spracúvaním svojich osobných údajov.

(40) Digitálne pracovné platformy by nemali prostredníctvom automatizovaných monitorovacích systémov alebo akéhokoľvek automatizovaného systému používaného na prijímanie alebo podporu rozhodnutí, ktoré majú vplyv na osoby pracujúce pre platformy, spracúvať žiadne osobné údaje o emocionálnom alebo psychickom stave osôb pracujúcich pre platformy, spracúvať žiadne osobné údaje v súvislosti s ich súkromnými konverzáciami, získavať žiadne osobné údaje, keď osoby pracujúce pre platformy neponúkajú ani nevykonávajú prácu pre platformy, spracúvať žiadne osobné údaje s cieľom predvídať uplatňovanie základných práv vrátane slobody združovať sa, práva na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie alebo práva na informácie a konzultácie, ako sa vymedzujú v charte, alebo spracúvať osobné údaje na vyvodenie rasového alebo etnického pôvodu osoby, migračného postavenia, politických názorov, náboženského alebo filozofického presvedčenia, zdravotného postihnutia, zdravotného stavu vrátane chronickej choroby alebo HIV stavu, emocionálneho alebo psychického stavu, členstva v odborových zväzoch, sexuálneho života alebo sexuálnej orientácie.

(41) Digitálne pracovné platformy by nemali spracúvať biometrické údaje osôb pracujúcich pre platformy na účely identifikácie, konkrétne na určenie totožnosti osoby porovnaním jej biometrických údajov s uloženými biometrickými údajmi viacerých osôb v databáze (identifikácia jedna k mnohým – „one-to-many“). Týmto nie je dotknutá možnosť, aby digitálne pracovné platformy vykonávali biometrické overenie, a to overenie totožnosti osoby porovnaním jej biometrických údajov s údajmi, ktoré predtým poskytla tá istá osoba (overenie alebo autentifikácia jedna k jednej – „one-to-one“), ak je takéto spracúvanie osobných údajov zákonné podľa nariadenia (EÚ) 2016/679 a iného príslušného práva Únie a vnútroštátneho práva.

(42) Údaje založené na biometrii sú osobné údaje, ktoré sú výsledkom osobitného technického spracúvania týkajúceho sa fyzických, fyziologických alebo behaviorálnych znakov, signálov alebo charakteristických znakov fyzickej osoby, ako sú výrazy tváre, pohyby, frekvencia pulzu, hlas, stlačenie klávesov alebo chôdza, ktoré môžu alebo nemusia umožniť alebo potvrdiť identifikáciu fyzickej osoby.

(43) Spracúvanie osobných údajov prostredníctvom automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov používaných digitálnymi pracovnými platformami by mohlo byť rizikové z hľadiska práv a slobôd osôb pracujúcich pre platformy. Digitálne pracovné platformy by preto mali vždy vykonávať posúdenie vplyvu na ochranu údajov v súlade s požiadavkami stanovenými v článku 35 nariadenia (EÚ) 2016/679. Vzhľadom na účinky, ktoré majú rozhodnutia prijímané automatizovanými rozhodovacími systémami na osoby pracujúce pre platformy, a najmä na pracovníkov platforiem, sa v tejto smernici stanovujú konkrétnejšie pravidlá týkajúce sa konzultácií s osobami pracujúcimi pre platformy a ich zástupcami v kontexte posúdení vplyvu na ochranu údajov.

(44) Okrem požiadaviek stanovených v nariadení (EÚ) 2016/679, by sa na digitálne pracovné platformy mali vzťahovať povinnosti transparentnosti a informovania v súvislosti s automatizovanými monitorovacími systémami a automatizovanými systémami, ktoré sa používajú na prijímanie alebo podporu rozhodnutí, ktoré majú vplyv na osoby pracujúce pre platformy vrátane pracovných podmienok pracovníkov platforiem, ako je ich prístup k pracovným úlohám, ich príjmy, ich bezpečnosť a ochrana zdravia, ich pracovný čas, prístup k odbornej príprave, ich povýšenie alebo tomu rovnocenné opatrenie a ich zmluvné postavenie vrátane obmedzenia, pozastavenia alebo zrušenia ich účtu. Malo by sa spresniť druh a forma informácií, ktoré sa majú poskytovať osobám pracujúcim pre

platformy v súvislosti s takýmito automatizovanými systémami, ako aj načasovanie takéhoto poskytnutia. Jednotlivým pracovníkom platforiem by sa na účely ich účinného informovania mali tieto informácie poskytovať v stručnej, jednoduchej a zrozumiteľnej forme, pokiaľ sa systémy a ich charakteristiky priamo týkajú ich samotných a v náležitých prípadoch ich pracovných podmienok. Takisto by mali mať právo požadovať komplexné a podrobné informácie o všetkých relevantných systémoch. Komplexné a podrobné informácie o takýchto automatizovaných systémoch by sa tiež mali na požiadanie poskytovať zástupcom osôb pracujúcich pre platformy, ako aj príslušným vnútroštátnym orgánom, aby sa im umožnilo vykonávať svoje funkcie.

(45) Okrem práva na prenosnosť osobných údajov, ktoré dotknutá osoba poskytla prevádzkovateľovi v súlade s článkom 20 nariadenia (EÚ) 2016/679, by osoby pracujúce pre platformy mali mať právo, aby sa im bez prekážok a v štruktúrovanom, bežne používanom a strojovo čitateľnom formáte poskytli akékoľvek osobné údaje, ktoré vznikli pri výkone ich práce v kontexte automatizovaných monitorovacích systémov a automatizovaných rozhodovacích systémov digitálnej pracovnej platformy, a to aj hodnotenia a recenzie, aby ich mohli postúpiť alebo dať postúpiť tretej strane, vrátane inej digitálnej pracovnej platformy. Digitálne pracovné platformy by mali osobám pracujúcim pre platformy poskytovať nástroje na uľahčenie účinnej a bezplatnej prenosnosti údajov, aby mohli uplatňovať svoje práva podľa tejto smernice a podľa nariadenia (EÚ) 2016/679.

(46) V niektorých prípadoch sa stáva, že digitálne pracovné platformy svoj vzťah s osobou pracujúcou pre platformy formálne neukončia, ale obmedzia účet danej osoby. Obmedzenie účtu sa má chápať ako akékoľvek obmedzenie tejto osoby vykonávať prácu pre platformy prostredníctvom účtu vrátane obmedzenia prístupu k účtu alebo k pracovným úlohám.

(47) Digitálne pracovné platformy vo veľkej miere využívajú automatizované monitorovacie systémy a automatizované rozhodovacie systémy pri riadení osôb pracujúcich pre platformy. Monitorovanie elektronickými prostriedkami môže zasahovať do súkromia a rozhodnutia prijaté alebo podporované takýmito systémami, napríklad tie, ktoré sa týkajú ponuky alebo prideľovania úloh, príjmov, ich bezpečnosti a ochrany zdravia, pracovného času, prístupu k odbornej príprave, povýšenia alebo postavenia v rámci organizácie a zmluvného postavenia, môžu mať priamy vplyv na osoby pracujúce pre platformy, ktoré nemusia mať priamy kontakt s manažérom alebo nadriadeným – človekom. Digitálne pracovné platformy by preto mali zabezpečiť ľudský dohľad a pravidelne, v každom prípade každé dva roky, vykonávať hodnotenie vplyvu, ktorý majú jednotlivé rozhodnutia prijaté alebo podporované automatizovanými monitorovacími systémami alebo automatizovanými rozhodovacími systémami na osoby pracujúce pre platformy, a to v príslušných prípadoch aj pokiaľ ide o ich pracovné podmienky a rovnaké zaobchádzanie v práci. Do tohto procesu hodnotenia by sa mali zapojiť zástupcovia pracovníkov. Digitálne pracovné platformy by mali zabezpečiť dostatok ľudských zdrojov na účely takéhoto dohľadu a hodnotenia. Osoby, ktoré digitálna pracovná platforma poverí funkciou vykonávania dohľadu, by mali mať spôsobilosť, odbornú prípravu a právomoc potrebné na výkon tejto funkcie, a najmä právo zrušiť automatizované rozhodnutia. Pri výkone svojich funkcií by mali byť chránené pred prepustením, disciplinárnymi opatreniami alebo iným nepriaznivým zaobchádzaním. Okrem toho je dôležité, aby digitálne pracovné platformy riešili systematické nedostatky v používaní automatizovaných monitorovacích systémov a automatizovaných rozhodovacích systémov. Preto, ak sa v rámci činností súvisiacich s dohľadom zistí, že existujú vysoké riziká diskriminácie pri práci alebo porušovania práv osôb pracujúcich pre platformy, digitálne pracovné platformy by mali prijať vhodné opatrenia na ich riešenie vrátane možnosti ukončiť používanie takýchto systémov.

(48) V nariadení (EÚ) 2016/679 sa od prevádzkovateľov vyžaduje, aby vykonali vhodné opatrenia na ochranu práv a slobôd a oprávnených záujmov dotknutých osôb v prípadoch, keď sa na dotknuté osoby vzťahujú rozhodnutia založené výlučne na automatizovanom spracúvaní. Toto ustanovenie vyžaduje aspoň právo dotknutej osoby na zásah vykonaný človekom zo strany prevádzkovateľa, právo vyjadriť svoje stanovisko a právo napadnúť rozhodnutie. Okrem požiadaviek stanovených v nariadení (EÚ) 2016/679 v kontexte algoritmického riadenia a vzhľadom na závažný vplyv, ktorý môžu mať na osoby pracujúce pre platformy rozhodnutia o obmedzení, pozastavení alebo zrušení ich zmluvného vzťahu alebo ich účtu alebo akékoľvek rozhodnutia s rovnocennými nepriaznivými dôsledkami, by takéto rozhodnutia mal vždy prijímať človek.

(49) Okrem požiadaviek stanovených v nariadení (EÚ) 2016/679 v kontexte algoritmického riadenia v prípade práce pre platformy by osoby pracujúce pre platformy mali mať právo bez zbytočného odkladu získať od digitálnej pracovnej platformy vysvetlenie, pokiaľ ide o rozhodnutie, neexistenciu rozhodnutia alebo súbor rozhodnutí prijatých alebo podporených automatizovanými rozhodovacími systémami. Na tento účel by digitálna pracovná platforma mala poskytnúť osobám pracujúcim pre platformy možnosť diskutovať a objasniť skutočnosti, okolnosti a dôvody takýchto rozhodnutí s kontaktnou osobou – človekom na digitálnej pracovnej platforme. Okrem toho, určité rozhodnutia by mohli mať mimoriadne významné negatívne účinky na osoby pracujúce pre platformy a najmä na ich potenciálne príjmy. Pokiaľ ide o rozhodnutia obmedziť, pozastaviť alebo zrušiť účet osoby pracujúcej pre

platformy, odmietnuť platbu za prácu vykonanú touto osobou alebo ovplyvniť základné aspekty zmluvného vzťahu, digitálna pracovná platforma by mala osobe pracujúcej pre platformy čo najskôr, najneskôr však v deň nadobudnutia účinnosti takýchto rozhodnutí, poskytnúť písomné odôvodnenie takýchto rozhodnutí. Ak poskytnuté vysvetlenie alebo dôvody nie sú uspokojivé alebo ak sa osoby pracujúce pre platformy domnievajú, že ich práva boli rozhodnutím porušené, mali by mať tiež právo požiadať digitálnu pracovnú platformu o preskúmanie rozhodnutia a poskytnutie odôvodnenej odpovede bez zbytočného odkladu a v každom prípade do dvoch týždňov od prijatia žiadosti. Ak takéto rozhodnutia porušujú také práva uvedených osôb, ako sú pracovné práva, právo na nediskrimináciu alebo právo na ochranu ich osobných údajov, digitálna pracovná platforma by mala takéto rozhodnutia bez zbytočného odkladu opraviť, alebo ak to nie je možné, mala by poskytnúť primeranú náhradu za vzniknutú škodu a prijať opatrenia potrebné na zabránenie podobným rozhodnutiam v budúcnosti vrátane, ak je to vhodné, úpravy alebo ukončenia používania príslušného automatizovaného rozhodovacieho systému. Pokiaľ ide o preskúmanie rozhodnutí človekom, v prípade komerčných používateľov by mali mať prednosť osobitné ustanovenia nariadenia (EÚ) 2019/1150.

(50) Smernicou Rady 89/391/EHS ([13]) sa zavádzajú opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci vrátane povinnosti zamestnávateľov posudzovať riziká pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a stanovujú sa ňou všeobecné zásady prevencie, ktoré majú zamestnávatelia dodržiavať. Automatizované monitorovacie systémy a automatizované rozhodovacie systémy môžu mať významný vplyv na bezpečnosť a fyzické a duševné zdravie pracovníkov platforiem. Algoritmické riadenie, hodnotenie a disciplína zintenzívňujú pracovné úsilie tým, že zvyšujú monitorovanie, zvyšujú tempo vyžadované od pracovníkov, minimalizujú medzery v pracovnom procese a rozširujú pracovnú činnosť nad rámec bežného pracoviska a pracovného času. Obmedzené učenie sa v práci a obmedzený vplyv na úlohy v dôsledku používania netransparentných algoritmov, intenzifikácia práce a neistota vyplývajúce z používania automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov, by mohli zvýšiť stres a úzkosť pracovnej sily. Digitálne pracovné platformy by preto mali tieto riziká vyhodnotiť, posúdiť, či sú záruky systémov vhodné na riešenie týchto rizík, a prijať náležité preventívne a ochranné opatrenia. Mali by zabrániť tomu, aby používanie takýchto systémov viedlo k neprimeranému tlaku na pracovníkov alebo aby ohrozilo ich zdravie. V záujme posilnenia účinnosti týchto ustanovení by digitálna pracovná platforma mala svoje hodnotenie rizík a posúdenie zmierňujúcich opatrení sprístupniť pracovníkom platforiem, ich zástupcom a príslušným orgánom.

(51) Osoby pracujúce pre platformy sú, najmä pri práci pre platformy na mieste, vystavené riziku násilia a obťažovania bez toho, aby mali fyzické pracovisko, na ktorom by mohli riešiť sťažnosti. Obťažovanie a sexuálne obťažovanie môžu mať negatívny vplyv na zdravie a bezpečnosť pracovníkov platforiem. Členské štáty by preto mali prijať preventívne opatrenia vrátane vytvorenia účinných spôsobov nahlasovania. Členské štáty sa takisto vyzývajú, aby podporovali účinné opatrenia na boj proti násiliu a obťažovaniu v rámci práce pre platformy a najmä aby zahrnuli vhodné spôsoby nahlasovania pre osoby pracujúce pre platformy, ktoré nie sú v pracovnoprávnom vzťahu.

(52) Kľúčom k podpore účinného sociálneho dialógu je informovanie zástupcov pracovníkov a konzultácie s nimi, ktoré sú na úrovni Únie regulované podľa smernice 2002/14/ES. Keďže zavedenie automatizovaných monitorovacích systémov a automatizovaných rozhodovacích systémov alebo podstatné zmeny v ich používaní zo strany digitálnych pracovných platforiem majú priamy vplyv na organizáciu práce a na individuálne pracovné podmienky pracovníkov platforiem, sú potrebné dodatočné opatrenia, aby sa zabezpečilo, že digitálne pracovné platformy budú pred prijatím takýchto rozhodnutí na príslušnej úrovni informovať zástupcov pracovníkov platforiem a účinne s nimi konzultovať. Vzhľadom na technickú zložitosť systémov algoritmického riadenia by sa informácie mali poskytovať včas, aby sa zástupcovia pracovníkov platforiem mohli pripraviť na konzultáciu, v prípade potreby koordinovaným spôsobom a s pomocou odborníka, ktorého si vyberú pracovníci platformy alebo ich zástupcovia. Táto smernica nemá vplyv na opatrenia týkajúce sa informovania a konzultácií stanovené v smernici 2002/14/ES.

(53) Ak takýto zástupcovia pracovníkov neexistujú, malo by byť možné, aby boli pracovníci prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy priamo informovaní o zavedení alebo podstatných zmenách v používaní automatizovaných monitorovacích systémov a automatizovaných rozhodovacích systémov.

(54) Viaceré osoby pracujúce pre platformy sú samostatne zárobkovo činné osoby. Vplyv automatizovaných monitorovacích systémov a automatizovaných rozhodovacích systémov, ktoré využívajú digitálne pracovné platformy, na ochranu osobných údajov samostatne zárobkovo činných osôb a ich príležitosti zárobku je podobný

([13]) Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 29.6.1989, s. 1).

vplyvu pracovníkov platforiem. Preto by sa práva stanovené v tejto smernici, ktoré sa týkajú ochrany fyzických osôb v súvislosti so spracúvaním osobných údajov v kontexte algoritmického riadenia, a to práva týkajúce sa transparentnosti, pokiaľ ide o automatizované monitorovacie systémy a automatizované rozhodovacie systémy, obmedzenia spracúvania alebo získavania osobných údajov, monitorovania a preskúmania vykonaných človekom, ktoré sa týkajú významného rozhodnutia, mali vzťahovať aj na osoby pracujúce pre platformy, ktoré nemajú pracovnoprávny vzťah. Práva týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, informovania pracovníkov platforiem alebo ich zástupcov a konzultácií s nimi, ktoré sú špecifické pre pracovníkov podľa práva Únie, by sa nemali vzťahovať na osoby pracujúce pre platformy, ktoré nie sú v pracovnoprávnom vzťahu. V nariadení (EÚ) 2019/1150 sa stanovujú záruky týkajúce sa spravodlivosti a transparentnosti pre samostatne zárobkovo činné osoby pracujúce pre platformy za predpokladu, že sa považujú za komerčných používateľov v zmysle uvedeného nariadenia. Pokiaľ ide o preskúmanie významných rozhodnutí človekom, v prípade komerčných používateľov by mali mať prednosť osobitné ustanovenia nariadenia (EÚ) 2019/1150.

(55) Povinnosti digitálnych pracovných platforiem, a to aj pokiaľ ide o informovanie a konzultácie v súvislosti s automatizovanými monitorovacími systémami a automatizovanými rozhodovacími systémami sa uplatňujú bez ohľadu na to, či takéto systémy spravuje samotná digitálna pracovná platforma alebo externý poskytovateľ služieb, ktorý vykonáva spracúvanie údajov v mene digitálnej pracovnej platformy.

(56) S cieľom umožniť príslušným vnútroštátnym orgánom zabezpečiť, aby digitálne pracovné platformy dodržiavali pracovné právne predpisy a nariadenia, najmä ak sú usadené v členskom štáte inom ako je členský štát, v ktorom pracovník platformy vykonáva prácu alebo v tretej krajine, mali by digitálne pracovné platformy deklarovať prácu vykonanú pracovníkmi platforiem príslušným orgánom členského štátu, v ktorom sa práca vykonáva. Na zabránenie nekalej hospodárskej súťaži medzi digitálnymi pracovnými platformami je tiež kľúčový systematický a transparentný systém poskytovania informácií, a to aj na cezhraničnej úrovni. Povinnosť oznamovať prácu pre platformy vykonanú podľa tejto smernice by nemala nahrádzať povinnosti týkajúce sa vyhlásení alebo oznámení stanovené inými právnymi aktmi Únie.

(57) Európsky orgán práce zriadený nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1149 ([14]) prispieva k zabezpečeniu spravodlivej mobility pracovnej sily v celej Únii, najmä tým, že spoluprácu a výmenu informácií medzi členskými štátmi v záujme konzistentného, efektívneho a účinného uplatňovania a presadzovania príslušných právnych predpisov Únie, koordinuje a podporuje zosúladené a spoločné inšpekcie, vykonáva analýzy a posudzovanie rizík v otázkach cezhraničnej mobility pracovnej sily a podporuje členské štáty pri riešení problému nedeklarovanej práce. Preto zohráva dôležitú úlohu pri riešení výziev, ktoré súvisia s cezhraničnými činnosťami mnohých digitálnych pracovných platforiem, ako aj tých, ktoré súvisia s nedeklarovanou prácou v rámci práce pre platformy.

(58) Informácie o práci pre platformy, ktorú vykonávajú osoby pracujúce pre platformy prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem, o počte týchto osôb, o ich zmluvnom postavení alebo zamestnaneckom statuse a o všeobecných podmienkach vzťahujúcich sa na tieto zmluvné vzťahy sú nevyhnutné na podporu príslušných orgánov pri určovaní správneho zamestnaneckého statusu osôb pracujúcich pre platformy a pri zabezpečovaní dodržiavania právnych povinností, ako aj zástupcov osôb pracujúcich pre platformy pri výkone ich zastupiteľských funkcií. Tieto orgány a zástupcovia by takisto mali mať právo požiadať digitálne pracovné platformy o ďalšie objasnenie a podrobnosti týkajúce sa poskytnutých informácií.

(59) Vo viacerých členských štátoch sa preukázalo využívanie nedeklarovanej práce v rámci dodávateľských platforiem. Táto prax sa vykonáva prostredníctvom prenajatých identít, kedy osoby pracujúce pre platformy s právom pracovať zaregistrujú na digitálnej pracovnej platforme a prenajímajú svoje účty migrantom bez dokladov alebo maloletým osobám. To so sebou prináša nedostatočnú ochranu týchto osôb, vrátane neoprávnene sa zdržiavajúcich štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorých situácia často vedie k obmedzeniu prístupu k spravodlivosti zo strachu z odvetných opatrení alebo rizika vyhostenia. V smernici Európskeho parlamentu a Rady 2009/52/ES ([15]) sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov. Povinnosti týkajúce sa transparentnosti a pravidlá týkajúce sa sprostredkovateľov stanovené v tejto smernici spolu so smernicou 2009/52/ES výrazne prispievajú k riešeniu problému nedeklarovanej práce v rámci práce pre platformy. Okrem toho je nevyhnutné, aby digitálne pracovné platformy zabezpečili spoľahlivé overovanie totožnosti osôb pracujúcich pre platformy.

([14]) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1149 z 20. júna 2019, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán práce a ktorým sa mení nariadenia (ES) č. 883/2004, (EÚ) č. 492/2011 a (EÚ) 2016/589 a ktorým sa zrušuje rozhodnutie (EÚ) 2016/344 (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 21).

([15]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/52/ES z 18. júna 2009, ktorou sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov (Ú. v. EÚ L 168, 30.6.2009, s. 24).

(60) V Únii je vypracovaný rozsiahly systém ustanovení na presadzovanie súboru právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktorého prvky by sa mali uplatňovať na túto smernicu s cieľom zabezpečiť, aby osoby pracujúce pre platformy mali prístup k včasnému, účinnému a nestrannému urovnávaniu sporov a k právu na nápravu vrátane primeranej náhrady vzniknutej škody. So zreteľom na zásadnú povahu práva na účinnú právnu ochranu by osoby pracujúce pre platformy mali mať takúto ochranu aj po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo iného zmluvného vzťahu, v ktorom došlo k údajnému porušeniu práv podľa tejto smernice.

(61) Zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy by mali mať v súlade s vnútroštátnym právom a praxou možnosť zastupovať jednu alebo viacero osôb pracujúcich pre platformy v akomkoľvek súdnom alebo správnom konaní s cieľom presadzovať akékoľvek práva alebo povinnosti vyplývajúce z tejto smernice. Podanie žaloby v mene viacerých osôb pracujúcich pre platformy alebo ich podpora je spôsob, ako uľahčiť konania, ktoré by inak neboli podané z dôvodu procesných a finančných prekážok alebo strachu z represálií.

(62) Práca pre platformy je charakterizovaná neexistenciou spoločného pracoviska, na ktorom sa osoby pracujúce pre platformy môžu navzájom spoznať a komunikovať medzi sebou a so svojimi zástupcami, a to aj na účely obrany svojich záujmov vo vzťahu k digitálnej pracovnej platforme. Preto je potrebné vytvoriť v súlade s organizáciou práce digitálnych pracovných platforiem digitálne komunikačné kanály, v rámci ktorých môžu osoby pracujúce pre platformy navzájom súkromne a bezpečne komunikovať a môžu byť kontaktované zástupcami pracovníkov platforiem. Digitálne pracovné platformy by mali takéto komunikačné kanály vytvárať v rámci svojej digitálnej infraštruktúry alebo prostredníctvom podobne účinných prostriedkov, pričom by mali rešpektovať ochranu osobných údajov a zdržať sa prístupu k tejto komunikácií alebo jej monitorovania.

(63) V správnych alebo súdnych konaniach týkajúcich sa práv a povinností stanovených v tejto smernici môžu byť prvky, ktoré sa týkajú organizácie práce, ktoré umožňujú určiť správny zamestnanecký status, a najmä to, či digitálna pracovná platforma riadi alebo kontroluje určité prvky výkonu práce, ako aj ďalšie prvky, ktoré sa týkajú používania automatizovaných monitorovacích systémov a automatizovaných rozhodovacích systémov, v držbe digitálnej pracovnej platformy a môžu byť ťažko dostupné osobám pracujúcim pre platformy a príslušným orgánom. Vnútroštátne súdy alebo príslušné orgány by preto mali mať možnosť nariadiť digitálnej pracovnej platforme, aby sprístupnila všetky relevantné dôkazy, ktoré má pod kontrolou, vrátane dôverných informácií, s výhradou účinných opatrení na ochranu takýchto informácií.

(64) Vzhľadom na to, že v tejto smernici sa stanovujú konkrétnejšie pravidlá a dodatočné pravidlá vo vzťahu k nariadeniu (EÚ) 2016/679 v kontexte práce pre platformy, ktorými sa má zabezpečiť ochrana osobných údajov osôb pracujúcich pre platformy, dozorné orgány stanovené podľa článku 51 v nariadení (EÚ) 2016/679 by mali mať právomoc monitorovať uplatňovanie uvedených záruk. Na presadzovanie konkrétnejších a dodatočných pravidiel tejto smernice by sa mal uplatňovať procesný rámec nariadenia (EÚ) 2016/679, predovšetkým kapitoly VI, VII a VIII, a to najmä pokiaľ ide o mechanizmy dozoru, spolupráce a konzistentnosti, prostriedky nápravy, zodpovednosť a sankcie vrátane právomoci ukladať správne pokuty do výšky uvedenej v článku 83 ods. 5 uvedeného nariadenia.

(65) Automatizované monitorovacie systémy a automatizované rozhodovacie systémy používané v kontexte práce pre platformy zahŕňajú spracúvanie osobných údajov osôb pracujúcich pre platformy a v rámci nich ovplyvňujú pracovné podmienky a práva pracovníkov platforiem, čo vyvoláva otázky týkajúce sa práva na ochranu údajov, ako aj iných oblastí práva, ako je pracovné právo. Dozorné orgány pre ochranu údajov a iné príslušné orgány by preto mali pri presadzovaní tejto smernice spolupracovať, a to aj na cezhraničnej úrovni, vrátane vzájomnej výmeny relevantných informácií bez toho, aby bola ovplyvnená nezávislosť dozorných orgánov pre ochranu údajov.

(66) S cieľom zabezpečiť účinnosť ochrany stanovenej v tejto smernici je nevyhnutné chrániť osoby pracujúce pre platformy, ktoré uplatňujú svoje príslušné práva stanovené touto smernicou, pred prepustením, alebo pred ukončením ich zmluvy, a pred akýmkoľvek opatrením s rovnocenným účinkom vrátane pozastavenia ich účtu.

(67) Keďže dvojaký cieľ tejto smernice, konkrétne zlepšenie pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy a ochrana osobných údajov, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale z dôvodu potreby zavedenia spoločných minimálnych požiadaviek ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o EÚ. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie uvedeného cieľa.

(68) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, ale nie je dotknutá možnosť, aby členské štáty mohli prijať a zachovať ustanovenia, ktoré sú pre osoby pracujúce pre platformy priaznivejšie. Práva nadobudnuté podľa existujúceho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, a to aj pokiaľ ide o mechanizmy na zistenie existencie pracovnoprávneho vzťahu, za predpokladu, že sa touto smernicou nezavádzajú priaznivejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice sa nemôže použiť na obmedzenie existujúcich práv stanovených v existujúcom práve Únie alebo vo vnútroštátnom práve v tejto oblasti, ani sa nemôže považovať za platný dôvod na obmedzenie všeobecnej úrovne ochrany v oblasti, ktorou sa zaoberá táto smernica, alebo existujúcich výsad udelených zástupcom pracovníkov.

(69) Musí sa rešpektovať autonómia sociálnych partnerov. Členské štáty by mali byť schopné umožniť sociálnym partnerom, aby za osobitných podmienok ponechali v platnosti, dohadovali, uzatvárali a presadzovali kolektívne zmluvy, ktoré sa odlišujú od niektorých ustanovení tejto smernice, pričom sa bude rešpektovať celková ochrana pracovníkov platformy.

(70) Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali ukladať zbytočné administratívne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov (ďalej len „MSP“). Členské štáty sa preto vyzývajú, aby posúdili vplyv svojich transpozičných opatrení na MSP s cieľom zabezpečiť, že ich neprimerane nezasiahnu, pričom osobitná pozornosť by sa mala venovať mikropodnikom a administratívnemu zaťaženiu.

(71) Členské štáty by mali mať možnosť poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú a za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že môžu za každých okolností zaručiť výsledky, ktoré táto smernica sleduje. V súlade s vnútroštátnym právom a praxou by zároveň mali prijať primerané opatrenia, aby zabezpečili účinné zapojenie sociálnych partnerov a podporili a posilnili sociálny dialóg s cieľom vykonávať túto smernicu.

(72) V súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie z 28. septembra 2011 o vysvetľujúcich dokumentoch ([16]) sa členské štáty zaviazali, že v odôvodnených prípadoch k svojim oznámeniam o transpozičných opatreniach pripoja jeden alebo viacero dokumentov vysvetľujúcich vzťah medzi prvkami smernice a zodpovedajúcimi časťami vnútroštátnych transpozičných nástrojov. V súvislosti s touto smernicou sa zákonodarca domnieva, že zasielanie takýchto dokumentov je odôvodnené.

(73) V súlade s článkom 42 ods. 1 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1725 ([17]) sa konzultovalo s európskym dozorným úradníkom pre ochranu údajov, ktorý uverejnil formálne pripomienky 2. februára 2022,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

KAPITOLA I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Predmet úpravy a rozsah pôsobnosti

1. Cieľom tejto smernice je zlepšiť pracovné podmienky a ochranu osobných údajov v oblasti práce pre platformy prostredníctvom:

a) zavedenia opatrení na uľahčenie určenia správneho zamestnaneckého statusu osôb pracujúcich pre platformy;

b) podpory transparentnosti, spravodlivosti, ľudského dohľadu, bezpečnosti a zodpovednosti pri algoritmickom riadení v oblasti práce pre platformy a

([16]) Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

([17]) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1725 z 23. októbra 2018 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov inštitúciami, orgánmi, úradmi a agentúrami Únie a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 45/2001 a rozhodnutie č. 1247/2002/ES (Ú. v. EÚ L 295, 21.11.2018, s. 39).

c) zlepšenia transparentnosti v oblasti práce pre platformy, a to aj v cezhraničných situáciách.

2. V tejto smernici sa stanovujú minimálne práva, ktoré sa uplatňujú na každú osobu pracujúcu pre platformy v Únii, ktorá má pracovnú zmluvu alebo je v pracovnoprávnom vzťahu, alebo sa na základe posúdenia skutočností považuje za osobu, ktorá má takú pracovnú zmluvu alebo je v takom pracovnoprávnom vzťahu, ako sa vymedzuje v práve, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora.

V tejto smernici sa stanovujú aj pravidlá na zlepšenie ochrany fyzických osôb v súvislosti so spracúvaním ich osobných údajov tým, že sa stanovujú opatrenia týkajúce sa algoritmického riadenia uplatniteľné na osoby pracujúce pre platformy v Únii vrátane osôb, ktoré nemajú pracovnú zmluvu alebo nie sú v pracovnoprávnom vzťahu.

3. Táto smernica sa vzťahuje na digitálne pracovné platformy, ktoré organizujú prácu pre platformy vykonávanú v Únii, bez ohľadu na ich miesto usadenia alebo inak uplatniteľné právo.

Článok 2

Vymedzenie pojmov

1. Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

a) „digitálna pracovná platforma“ je fyzická alebo právnická osoba poskytujúca službu, ktorá spĺňa všetky tieto požiadavky:

   i) poskytuje sa aspoň čiastočne na diaľku elektronickými prostriedkami, napríklad prostredníctvom webového sídla alebo mobilnej aplikácie;

   ii) poskytuje sa na žiadosť príjemcu služby;

   iii) ako nevyhnutný a podstatný prvok zahŕňa organizáciu práce vykonávanej jednotlivcami za platbu bez ohľadu na to, či sa táto práca vykonáva online alebo na určitom mieste;

   iv) zahŕňa používanie automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov;

b) „práca pre platformy“ je práca organizovaná prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy a vykonávaná v Únii jednotlivcom na základe zmluvného vzťahu medzi digitálnou pracovnou platformou alebo sprostredkovateľom a jednotlivcom bez ohľadu na to, či existuje zmluvný vzťah medzi jednotlivcom alebo sprostredkovateľom a príjemcom služby;

c) „osoba pracujúca pre platformy“ je jednotlivec pracujúci pre platformy bez ohľadu na povahu zmluvného vzťahu alebo označenie takéhoto vzťahu zúčastnenými stranami;

d) „pracovník platformy“ je každá osoba pracujúca pre platformy, ktorá má pracovnú zmluvu alebo je v pracovnoprávnom vzťahu, alebo sa považuje za osobu, ktorá má takú pracovnú zmluvu alebo je v takom pracovnoprávnom vzťahu, ako sa vymedzuje v práve, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora;

e) „sprostredkovateľ“ je fyzická alebo právnická osoba, ktorá na účely sprístupnenia práce pre platformy pre digitálnu pracovnú platformu alebo prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy:

   i) nadviaže zmluvný vzťah s touto digitálnou pracovnou platformou a zmluvný vzťah s osobou pracujúcou pre platformy alebo

   ii) je v subdodávateľskom reťazci medzi touto digitálnou pracovnou platformou a osobou pracujúcou pre platformy;

f) „zástupcovia pracovníkov“ sú zástupcovia pracovníkov platforiem, ako sú odborové zväzy a zástupcovia, ktorých slobodne volia pracovníci platforiem v súlade s vnútroštátnym právom a praxou;

g) „zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy“ sú zástupcovia pracovníkov, a pokiaľ sa tak stanovuje vo vnútroštátnom práve a praxi, zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy iných ako pracovníci platforiem;

h) „automatizované monitorovacie systémy“ sú systémy, ktoré sa používajú na vykonávanie alebo podporu monitorovania, dozoru alebo hodnotenia prostredníctvom elektronických prostriedkov pracovného výkonu osôb pracujúcich pre platformy alebo činností vykonávaných v pracovnom prostredí, a to aj získavaním osobných údajov;

i) „automatizované rozhodovacie systémy“ sú systémy, ktoré sa používajú na prijímanie alebo podporu, a to prostredníctvom elektronických prostriedkov, rozhodnutí, ktoré významne ovplyvňujú osoby pracujúce pre platformy, vrátane pracovných podmienok pracovníkov platforiem, najmä rozhodnutí, ktoré majú vplyv na ich nábor, prístup k pracovným úlohám a ich organizáciu, ich príjmy vrátane oceňovania jednotlivých úloh, ich bezpečnosť a ochranu zdravia, ich pracovný čas, ich prístup k odbornej príprave, ich povýšeniu alebo rovnocennému opatreniu, a ich zmluvné postavenie vrátane obmedzenia, pozastavenia alebo zrušenia ich účtu.

2. Vymedzenie digitálnych pracovných platforiem stanovené v odseku 1 písm. a) nezahŕňa poskytovateľov služby, ktorej primárnym účelom je využívať alebo spoločne využívať aktíva alebo prostredníctvom ktorej môžu jednotlivci, ktorí nie sú profesionálnymi predajcami, ďalej predávať tovar.

Článok 3

Sprostredkovatelia

Členské štáty prijmú vhodné opatrenia na zabezpečenie toho, aby sa v prípade, že digitálna pracovná platforma využíva sprostredkovateľov, na osoby pracujúce pre platformy, ktoré majú zmluvný vzťah so sprostredkovateľom, vzťahovala rovnaká úroveň ochrany poskytovaná podľa tejto smernice, ako na osoby, ktoré majú priamy zmluvný vzťah s digitálnou pracovnou platformou. Na tento účel prijmú členské štáty v súlade s vnútroštátnym právom a praxou opatrenia na zavedenie vhodných mechanizmov, ktoré vo vhodných prípadoch zahŕňajú systémy spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti.

KAPITOLA II

ZAMESTNANECKÝ STATUS

Článok 4

Určenie správneho zamestnaneckého statusu

1. Členské štáty majú zavedené vhodné a účinné postupy na overenie a zabezpečenie určenia správneho zamestnaneckého statusu osôb pracujúcich pre platformy s cieľom zistiť existenciu pracovnoprávneho vzťahu, ako sa vymedzuje v práve, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platnými v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora, a to aj uplatnením právnej domnienky pracovnoprávneho vzťahu podľa článku 5.

2. Zistenie existencie pracovnoprávneho vzťahu sa riadi predovšetkým skutočnosťami týkajúcimi sa skutočného výkonu práce, vrátane používania automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov pri organizácii práce pre platformy, a to bez ohľadu na to, ako sa tento vzťah označuje v akýchkoľvek zmluvných dojednaniach, na ktorých sa mohli zúčastnené strany medzi sebou dohodnúť.

3. Ak sa preukáže existencia pracovnoprávneho vzťahu, v súlade s vnútroštátnymi právnymi systémami sa jasne identifikuje strana alebo strany zodpovedné za povinnosti zamestnávateľa.

Článok 5

Právna domnienka

1. Zmluvný vzťah medzi digitálnou pracovnou platformou a osobou pracujúcou pre platformy prostredníctvom tejto platformy sa z právneho hľadiska považuje za pracovnoprávny vzťah, ak sa zistia skutočnosti, ktoré naznačujú riadenie a kontrolu v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo zaužívanou praxou platnými v členských štátoch a s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora. Ak sa digitálna pracovná platforma snaží vyvrátiť právnu domnienku, je úlohou digitálnej pracovnej platformy, aby preukázala, že predmetný zmluvný vzťah nie je pracovnoprávnym vzťahom, ako sa vymedzuje v práve, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platnými v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora.

2. Na účely odseku 1 členské štáty stanovia účinnú vyvrátiteľnú právnu domnienku pracovnoprávneho vzťahu, ktorá predstavuje procesné uľahčenie v prospech osôb pracujúcich pre platformy. Členské štáty okrem toho zabezpečia, aby právna domnienka nemala za následok zvýšenie zaťaženia spojené s požiadavkami na osoby pracujúce pre platformy alebo na ich zástupcov v konaniach, v ktorých sa určí ich správny zamestnanecký status.

3. Právna domnienka stanovená v tomto článku sa uplatňuje vo všetkých príslušných správnych alebo súdnych konaniach, v ktorých ide o určenie správneho zamestnaneckého statusu v prípade osoby pracujúcej pre platformy.

Právna domnienka sa neuplatňuje na konania týkajúce sa daní, trestných vecí alebo sociálneho zabezpečenia. Členské štáty však môžu uplatniť právnu domnienku v takýchto konaniach ako záležitosť vnútroštátneho práva.

4. Osoby pracujúce pre platformy, a v súlade s vnútroštátnym právom a praxou ich zástupcovia, majú právo začať konanie uvedené v odseku 3 prvom pododseku s cieľom určiť správny zamestnanecký status osoby pracujúcej pre platformy.

5. Ak sa príslušný vnútroštátny orgán domnieva, že osoba pracujúca pre platformy by mohla byť nesprávne klasifikovaná, začne vhodné opatrenia alebo konanie v súlade s vnútroštátnym právom a praxou s cieľom určiť správny zamestnanecký status tejto osoby.

6. Pokiaľ ide o zmluvné vzťahy, ktoré vznikli pred 2. decembrom 2026 a k tomuto dátumu trvajú, sa právna domnienka stanovená v tomto článku sa uplatňuje len na obdobie začínajúce uvedeným dátumom.

Článok 6

Rámec podporných opatrení

Členské štáty vytvoria rámec podporných opatrení s cieľom zabezpečiť účinné vykonávanie a dodržiavanie právnej domnienky. Najmä:

a) vypracujú vhodné usmernenia, a to aj vo forme konkrétnych a praktických odporúčaní, aby digitálne pracovné platformy, osoby pracujúce pre platformy a sociálni partneri porozumeli právnej domnienke a vykonávali ju, vrátane postupov týkajúcich sa jej vyvrátenia;

b) v súlade s vnútroštátnym právom a praxou vypracujú usmernenia a stanovia vhodné postupy pre príslušné vnútroštátne orgány, a to aj pokiaľ ide o spoluprácu medzi rôznymi príslušnými vnútroštátnymi orgánmi, s cieľom proaktívne identifikovať digitálne pracovné platformy, ktoré nedodržiavajú pravidlá uplatiteľného určenia správneho zamestnaneckého statusu osôb pracujúcich pre platformy, zameriavali sa na ne a postihovali ich;

c) v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou zabezpečia účinné kontroly a inšpekcie vykonávané príslušnými vnútroštátnymi orgánmi, a najmä vo vhodných prípadoch zabezpečia kontroly a inšpekcie konkrétnych digitálnych pracovných platforiem, v prípade ktorých príslušný vnútroštátny orgán zistil existenciu pracovnoprávneho vzťahu medzi takouto platformou a osobou pracujúcou pre platformy, pričom zároveň zabezpečia, aby takéto kontroly a inšpekcie boli primerané a nediskriminačné;

d) zabezpečia, aby príslušné vnútroštátne orgány mali primeranú odbornú prípravu, ako aj dostupnosť technických odborných znalostí v oblasti algoritmického riadenia s cieľom umožniť takýmto orgánom vykonávať úlohy uvedené v písmene b).

KAPITOLA III

ALGORITMICKÉ RIADENIE

Článok 7

Obmedzenia týkajúce sa spracúvania osobných údajov prostredníctvom automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov

1. Digitálne pracovné platformy prostredníctvom automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov:

a) nespracúvajú žiadne osobné údaje o emocionálnom alebo psychickom stave osoby pracujúcej pre platformy;

b) nespracúvajú žiadne osobné údaje v súvislosti so súkromnými rozhovormi vrátane komunikácie s inými osobami pracujúcimi pre platformy a zástupcami osôb pracujúcich pre platformy;

c) nezískavajú žiadne osobné údaje počas obdobia, keď osoba pracujúca pre platformy neponúka ani nevykonáva prácu pre platformy;

d) nespracúvajú osobné údaje s cieľom predvídať uplatňovanie základných práv vrátane slobody združovať sa, práva na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie alebo práva na informácie a konzultácie stanovené v charte;

e) nespracúvajú osobné údaje na vyvodenie rasového alebo etnického pôvodu osoby, migračného postavenia, politických názorov, náboženského alebo filozofického presvedčenia, zdravotného postihnutia, zdravotného stavu vrátane chronickej choroby alebo HIV stavu, emocionálneho alebo psychického stavu, členstva v odborových zväzoch, sexuálneho života alebo sexuálnej orientácie;

f) nespracúvajú žiadne biometrické údaje v zmysle vymedzenia v článku 4 bode 14 nariadenia (EÚ) 2016/679, týkajúce sa osoby pracujúcej pre platformy s cieľom zistiť totožnosť tejto osoby tak, že tieto údaje porovnajú s biometrickými údajmi fyzických osôb uloženými v databáze.

2. Tento článok sa uplatňuje na všetky osoby pracujúce pre platformy od začiatku náborového alebo výberového konania.

3. Okrem automatizovaných monitorovacích systémov a automatizovaných rozhodovacích systémov sa tento článok uplatňuje aj vtedy, ak digitálne pracovné platformy používajú automatizované systémy na prijímanie alebo podporu rozhodnutí, ktoré akýmkoľvek spôsobom ovplyvňujú osoby pracujúce pre platformy.

Článok 8

Posúdenie vplyvu na ochranu údajov

1. Spracúvanie osobných údajov, ktoré digitálna pracovná platforma vykonáva prostredníctvom automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov, je typom spracúvania, ktoré by mohlo byť rizikové z hľadiska práv a slobôd fyzických osôb v zmysle článku 35 ods. 1 nariadenia (EÚ) 2016/679. Pri vykonávaní, podľa uvedeného ustanovenia, posúdenia vplyvu spracúvania osobných údajov prostredníctvom automatizovaných monitorovacích systémov a automatizovaných rozhodovacích systémov na ochranu osobných údajov osôb pracujúcich pre platformy, vrátane obmedzení spracúvania podľa článku 7 tejto smernice, digitálne pracovné platformy konajúce ako prevádzkovatelia v zmysle vymedzenia v článku 4 bode 7 nariadenia (EÚ) 2016/679 sa snažia získať názory osôb pracujúcich pre platformy a ich zástupcov.

2. Digitálne pracovné platformy poskytnú posúdenie uvedené v odseku 1 zástupcom pracovníkov.

Článok 9

Transparentnosť, pokiaľ ide o automatizované monitorovacie systémy a automatizované rozhodovacie systémy

1. Členské štáty vyžadujú, aby digitálne pracovné platformy informovali o používaní automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov osoby pracujúce pre platformy, zástupcov pracovníkov platforiem a na požiadanie príslušné vnútroštátne orgány.

Tieto informácie sa týkajú:

a) pokiaľ ide o automatizované monitorovacie systémy:

i) skutočnosti, že takéto systémy sa používajú alebo sa práve zavádzajú;

ii) kategórií údajov a činností, ktoré tieto systémy monitorujú, nad ktorými vykonávajú dozor alebo ktoré hodnotia, vrátane hodnotenia príjemcom služby;

iii) cieľa monitorovania a spôsob, akým má systém vykonávať toto monitorovanie;

iv) príjemcov alebo kategórií príjemcov osobných údajov spracúvaných takýmito systémami a akéhokoľvek postúpenia alebo prenosu takýchto osobných údajov, a to aj v rámci skupiny podnikov;

b) pokiaľ ide o automatizované rozhodovacie systémy:

i) skutočnosti, že takéto systémy sa používajú alebo sa práve zavádzajú;

ii) kategórií rozhodnutí, ktoré sú prijímané alebo podporované takýmito systémami;

iii) kategórií údajov a hlavných parametrov, ktoré takéto systémy zohľadňujú, a relatívneho významu týchto hlavných parametrov v automatizovanom rozhodovaní vrátane spôsobu, akým osobné údaje alebo správanie osoby pracujúcej pre platformy ovplyvňujú rozhodnutia;

iv) dôvodov rozhodnutí o obmedzení, pozastavení alebo zrušení účtu osoby pracujúcej pre platformy, o zamietnutí platby za prácu vykonanú touto osobou, ako aj dôvodov rozhodnutí o jej zmluvnom postavení alebo akéhokoľvek rozhodnutia s rovnocennými alebo nepriaznivými dôsledkami;

c) všetkých kategórií rozhodnutí prijímaných alebo podporovaných automatizovanými systémami, ktoré akokoľvek ovplyvňujú osoby pracujúce pre platformy.

2. Digitálne pracovné platformy poskytujú informácie uvedené v odseku 1 vo forme písomného dokumentu, ktorý môže byť v elektronickom formáte. Informácie sa predkladajú v transparentnej, zrozumiteľnej a ľahko prístupnej forme, pričom sa používa jasný a jednoduchý jazyk.

3. Digitálne pracovné platformy poskytujú osobám pracujúcim pre platformy stručné informácie uvedené v odseku 1, pokiaľ ide o systémy a ich charakteristiky, ktoré priamo ovplyvňujú ich samotných, a to aj v príslušných prípadoch ich pracovné podmienky:

a) najneskôr v prvý pracovný deň;

b) pred zavedením zmien, ktoré ovplyvňujú pracovné podmienky, organizáciu práce alebo monitorovanie pracovného výkonu, a

c) kedykoľvek na požiadanie.

Na požiadanie osôb pracujúcich pre platformy im digitálne pracovné platformy poskytnú v komplexnej a podrobnej forme aj informácie uvedené v odseku 1, pokiaľ ide o všetky príslušné systémy a ich charakteristiky.

4. Digitálne pracovné platformy poskytujú zástupcom pracovníkov v komplexnej a podrobnej forme informácie uvedené v odseku 1, pokiaľ ide o všetky príslušné systémy a ich charakteristiky. Takéto informácie sa im poskytnú:

a) pred použitím takýchto systémov;

b) pred zavedením zmien, ktoré ovplyvňujú pracovné podmienky, organizáciu práce alebo monitorovanie pracovného výkonu, a

c) kedykoľvek na požiadanie.

Digitálne pracovné platformy poskytujú príslušným orgánom v komplexnej a podrobnej forme informácie uvedené v odseku 1 kedykoľvek na požiadanie.

5. Digitálne pracovné platformy poskytujú informácie uvedené v odseku 1 osobám, ktoré sa zúčastňujú na náborovom alebo výberovom konaní. Informácie sa poskytujú v súlade s odsekom 2, sú stručné, týkajú sa len automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov používaných v uvedenom konaní a poskytujú sa pred začatím náborového alebo výberového konania.

6. Osoby pracujúce pre platformy majú právo na prenosnosť osobných údajov, ktoré vznikli pri výkone ich práce v kontexte automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov digitálnej pracovnej platformy, vrátane hodnotení a recenzií, bez toho, aby to malo nepriaznivý vplyv na práva príjemcu služby podľa nariadenia (EÚ) 2016/679.

Digitálna pracovná platforma poskytuje osobám pracujúcim pre platformy bezplatne nástroje na uľahčenie účinného uplatnenia ich práv na prenosnosť uvedených v článku 20 nariadenia (EÚ) 2016/679 a v prvom pododseku tohto odseku. Ak o to osoba pracujúca pre platformy požiada, digitálna pracovná platforma postúpi takéto osobné údaje priamo tretej strane.

Článok 10

Ľudský dohľad nad automatizovanými monitorovacími systémami a automatizovanými rozhodovacími systémami

1. Členské štáty zabezpečia, aby digitálne pracovné platformy dohliadali na vplyv, ktorý majú jednotlivé rozhodnutia prijaté alebo podporované automatizovanými monitorovacími systémami a automatizovanými rozhodovacími systémami na osoby pracujúce pre platformy, a to aj v náležitých prípadoch na ich pracovné podmienky a rovnaké zaobchádzanie v práci, a aby so zapojením zástupcov pracovníkov pravidelne a v každom prípade každé dva roky vykonávali hodnotenie tohto vplyvu.

2. Členské štáty vyžadujú, aby digitálne pracovné platformy zabezpečili dostatok ľudských zdrojov na účinný dohľad a hodnotenie zamerané na vplyv jednotlivých rozhodnutí prijatých alebo podporovaných automatizovanými monitorovacími systémami alebo automatizovanými rozhodovacími systémami. Osoby, ktoré digitálna pracovná platforma poverí funkciou dohľadu a hodnotenia, musia mať spôsobilosť, odbornú prípravu a právomoc potrebnú na vykonávanie tejto funkcie, a to aj na účely zrušenia automatizovaných rozhodnutí. Tieto osoby pri výkone svojich funkcií sú chránené pred prepustením alebo rovnocennými opatreniami, disciplinárnymi opatreniami a iným nepriaznivým zaobchádzaním.

3. Ak sa pri dohľade alebo hodnotení uvedenom v odseku 1 zistí, že pri používaní automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov existuje vysoké riziko diskriminácie pri práci, alebo sa zistí, že jednotlivými rozhodnutiami prijatými alebo podporovanými automatizovanými monitorovacími systémami alebo automatizovanými rozhodovacími systémami sa porušili práva osoby pracujúcej pre platformy, digitálna pracovná platforma prijme potrebné opatrenia vrátane, ak je to vhodné, úpravy automatizovaného monitorovacieho systému alebo automatizovaného rozhodovacieho systému alebo ukončenia jeho používania s cieľom zabrániť takýmto rozhodnutiam v budúcnosti.

4. Informácie o hodnotení podľa odseku 1 sa postúpia zástupcom pracovníkov platforiem. Digitálne pracovné platformy sprístupnia na požiadanie tieto informácie aj osobám pracujúcim pre platformy a príslušným vnútroštátnym orgánom.

5. Akékoľvek rozhodnutie o obmedzení, pozastavení alebo zrušení zmluvného vzťahu alebo účtu osoby pracujúcej pre platformy alebo akékoľvek iné rozhodnutie s rovnocennými nepriaznivými dôsledkami prijíma človek.

Článok 11

Preskúmanie človekom

1. Členské štáty zabezpečia, aby osoby pracujúce pre platformy mali právo bez zbytočného odkladu získať od digitálnej pracovnej platformy ústne alebo písomné vysvetlenie akéhokoľvek rozhodnutia prijatého alebo podporovaného automatizovaným rozhodovacím systémom. Vysvetlenie sa predkladá transparentným a zrozumiteľným spôsobom, pričom sa používa jasný a jednoduchý jazyk. Členské štáty zabezpečia, aby digitálne pracovné platformy poskytovali osobám pracujúcim pre platformy prístup ku kontaktnej osobe, ktorú určí digitálna pracovná platforma, na diskusiu a objasnenie skutočností, okolností a dôvodov, ktoré viedli k rozhodnutiu. Digitálne pracovné platformy zabezpečia, aby tieto kontaktné osoby mali spôsobilosť, odbornú prípravu a právomoc potrebnú vykonávať túto funkciu.

Digitálne pracovné platformy poskytnú osobe pracujúcej pre platformy písomné odôvodnenie akéhokoľvek rozhodnutia prijatého alebo podporovaného automatizovaným rozhodovacím systémom o obmedzení, pozastavení alebo zrušení účtu tejto osoby pracujúcej pre platformy, akéhokoľvek rozhodnutia o odmietnutí platby za prácu vykonanú touto osobou pracujúcou pre platformy, akéhokoľvek rozhodnutia o zmluvnom postavení tejto osoby pracujúcej pre platformy, akéhokoľvek rozhodnutia s podobnými účinkami alebo akéhokoľvek iného rozhodnutia, ktoré má vplyv na základné aspekty zamestnania alebo iných zmluvných vzťahov, a to bez zbytočného odkladu a najneskôr v deň nadobudnutia jeho účinnosti.

2. Osoby pracujúce pre platformy a v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy konajúci v ich mene majú právo požiadať digitálnu pracovnú platformu o preskúmanie rozhodnutí uvedených v odseku 1. Digitálna pracovná platforma reaguje na takúto žiadosť tak, že osobe pracujúcej pre platformu poskytne dostatočne presnú a primerane odôvodnenú odpoveď vo forme písomného dokumentu, ktorý môže byť v elektronickom formáte, a to bez zbytočného odkladu a v každom prípade do dvoch týždňov od prijatia žiadosti.

3. Ak rozhodnutie uvedené v odseku 1 porušuje práva osoby pracujúcej pre platformy, digitálna pracovná platforma bezodkladne a v každom prípade do dvoch týždňov od prijatia rozhodnutia vykoná nápravu tohto rozhodnutia. Ak takáto náprava nie je možná, digitálna pracovná platforma ponúkne primeranú náhradu za vzniknutú škodu. Digitálna pracovná platforma v každom prípade prijme potrebné opatrenia vrátane, ak je to vhodné, úpravy automatizovaného rozhodovacieho systému alebo ukončenia jeho používania s cieľom zabrániť takýmto rozhodnutiam v budúcnosti.

4. Týmto článkom nie sú dotknuté disciplinárne postupy a postupy prepúšťania stanovené vo vnútroštátnom práve, kolektívnych zmluvách alebo praxi.

5. Tento článok sa nevzťahuje na osoby pracujúce pre platformy, ktoré sú zároveň komerčnými používateľmi v zmysle vymedzenia v článku 2 bode 1 nariadenia (EÚ) 2019/1150.

Článok 12

Bezpečnosť a ochrana zdravia

1. Bez toho, aby bola dotknutá smernica 89/391/EHS a súvisiace smernice v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokiaľ ide o pracovníkov platforiem, digitálne pracovné platformy:

a) vyhodnotia riziká automatizovaných monitorovacích systémov a automatizovaných rozhodovacích systémov pre ich bezpečnosť a ochranu zdravia, najmä pokiaľ ide o možné riziká pracovných úrazov a psychosociálne a ergonomické riziká;

b) posúdia, či sú ochranné opatrenia týchto systémov primerané identifikovaným rizikám vzhľadom na osobitné charakteristiky pracovného prostredia;

c) zavedú vhodné preventívne a ochranné opatrenia.

2. V súvislosti s požiadavkami stanovenými v odseku 1 tohto článku digitálne pracovné platformy zabezpečia účinné informovanie, konzultácie a účasť na poradách pracovníkov platforiem a/alebo ich zástupcov v súlade s článkami 10 a 11 smernice 89/391/EHS.

3. Digitálne pracovné platformy nepoužívajú automatizované monitorovacie systémy alebo automatizované rozhodovacie systémy spôsobom, ktorý vytvára neprimeraný tlak na pracovníkov platforiem alebo inak ohrozuje bezpečnosť a fyzické a duševné zdravie pracovníkov platforiem.

4. Okrem automatizovaných rozhodovacích systémov sa tento článok uplatňuje aj vtedy, ak digitálne pracovné platformy používajú automatizované systémy na prijímanie alebo podporu rozhodnutí, ktoré akýmkoľvek spôsobom ovplyvňujú pracovníkov platforiem.

5. S cieľom zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov platforiem, a to aj pokiaľ ide o násilie a obťažovanie, členské štáty zabezpečia, aby digitálne pracovné platformy prijali preventívne opatrenia vrátane zabezpečenia účinných spôsobov nahlasovania.

Článok 13

Informovanie a konzultácie

1. Touto smernicou nie je dotknutá smernica 89/391/EHS, pokiaľ ide o informovanie a konzultácie, ani smernice 2002/14/ES alebo smernice Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES ([18]).

([18]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi (Ú. v. EÚ L 122, 16.5.2009, s. 28).

2. Členské štáty zabezpečia, aby sa informovanie zástupcov pracovníkov a konzultácie s nimi v zmysle vymedzení v článku 2 písm. f) a g) smernice 2002/14/ES zo strany digitálnych pracovných platforiem vzťahovali aj na rozhodnutia, ktoré by mohli viesť k zavedeniu automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov alebo k podstatným zmenám v ich používaní.

Na účely tohto odseku sa informovanie zástupcov pracovníkov a konzultácie s nimi uskutočňujú podľa rovnakých dojednaní, pokiaľ ide o výkon práv na informácie a konzultácie, ako sú stanovené v smernici 2002/14/ES.

3. Zástupcom pracovníkov platforiem môže pomáhať odborník podľa ich výberu, pokiaľ je to potrebné na to, aby záležitosť, ktorá je predmetom informovania a konzultácií, preskúmali a vyjadrili k nej stanovisko. Ak má digitálna pracovná platforma v dotknutom členskom štáte viac ako 250 pracovníkov, náklady na odborníka hradí digitálna pracovná platforma za predpokladu, že sú primerané. Členské štáty môžu určiť frekvenciu žiadostí o odborníka a zabezpečiť pritom účinnosť tejto pomoci.

Článok 14

Poskytovanie informácií pracovníkom

Ak pracovníci platforiem nie sú zastúpení, členské štáty zabezpečia, aby digitálna pracovná platforma dotknutých pracovníkov platforiem priamo informovala o rozhodnutiach, ktoré by mohli viesť k zavedeniu automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov alebo k podstatným zmenám v ich používaní. Informácie sa poskytujú vo forme písomného dokumentu, ktorý môže byť v elektronickom formáte. Predkladajú sa v transparentnej, zrozumiteľnej a ľahko prístupnej forme, pričom sa používa jasný a jednoduchý jazyk.

Článok 15

Osobitné dojednania týkajúce sa zástupcov osôb pracujúcich pre platformy iných ako zástupcov pracovníkov platforiem

Zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy iní ako zástupcovia pracovníkov môžu uplatňovať práva poskytnuté zástupcom pracovníkov podľa článku 8 ods. 2, článku 9 ods. 1 a 4, článku 10 ods. 4 a článku 11 ods. 2, len ak konajú v mene osôb pracujúcich pre platformy, ktoré nie sú pracovníkmi platforiem, pokiaľ ide o ochranu ich osobných údajov.

KAPITOLA IV

TRANSPARENTNOSŤ, POKIAĽ IDE O PRÁCU PRE PLATFORMY

Článok 16

Deklarovanie práce pre platformy

Členské štáty vyžadujú, aby digitálne pracovné platformy deklarovali prácu vykonávanú pracovníkmi platformy príslušným orgánom členského štátu, v ktorom sa práca vykonáva, v súlade s pravidlami a postupmi stanovenými v práve dotknutých členských štátov.

Týmto článkom nie sú dotknuté osobitné povinnosti podľa práva Únie, podľa ktorých sa má práca deklarovať príslušným orgánom členského štátu v prípade cezhraničných situácií.

Článok 17

Prístup k relevantným informáciám o práci pre platformy

1. Členské štáty zabezpečia, aby digitálne pracovné platformy sprístupnili príslušným orgánom a zástupcom osôb pracujúcich pre platformy tieto informácie:

a) počet osôb pracujúcich pre platformy prostredníctvom príslušnej digitálnej pracovnej platformy v rozčlenení podľa miery činnosti a ich zmluvného postavenia alebo zamestnaneckého statusu;

b) všeobecné podmienky určené digitálnou pracovnou platformou a uplatniteľné na tieto zmluvné vzťahy;

c) priemerné trvanie činnosti, priemerný týždenný počet hodín odpracovaných za osobu a priemerný príjem z činnosti osôb pravidelne pracujúcich pre platformy prostredníctvom príslušnej digitálnej pracovnej platformy;

d) sprostredkovatelia, s ktorými má digitálna pracovná platforma zmluvný vzťah.

2. Členské štáty zabezpečia, aby digitálne pracovné platformy poskytovali príslušným orgánom informácie o práci vykonávanej osobami pracujúcimi pre platformy a o ich zamestnaneckom statuse.

3. Informácie uvedené v odseku 1 sa poskytujú za každý členský štát, v ktorom osoby pracujú pre platformy prostredníctvom príslušnej digitálnej pracovnej platformy. Pokiaľ ide o odsek 1 písm. c), informácie sa poskytujú len na požiadanie.

4. Informácie uvedené v odseku 1 sa aktualizujú aspoň každých šesť mesiacov, a pokiaľ ide o odsek 1 písm. b), zakaždým, keď sa podmienky podstatne zmenia.

Bez ohľadu na prvý pododsek, pokiaľ ide o digitálne pracovné platformy, ktoré sú MSP vrátane mikropodnikov, členské štáty môžu stanoviť, že informácie uvedené v odseku 1 sa aktualizujú aspoň raz ročne.

5. Príslušné orgány a zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy majú právo požiadať digitálne pracovné platformy o ďalšie objasnenia a podrobnosti týkajúce sa akýchkoľvek poskytnutých informácií vrátane podrobností týkajúcich sa pracovnej zmluvy. Digitálne pracovné platformy na takúto žiadosť odpovedajú bez zbytočného odkladu poskytnutím odôvodnenej odpovede.

KAPITOLA V

OPRAVNÉ PROSTRIEDKY A PRESADZOVANIE PRÁVA

Článok 18

Právo na nápravu

Bez toho, aby boli dotknuté články 79 a 82 nariadenia (EÚ) 2016/679, členské štáty zabezpečia, aby osoby pracujúce pre platformy vrátane tých, ktorých pracovnoprávny alebo iný zmluvný vzťah sa skončil, mali prístup k včasnému, účinnému a nestrannému riešeniu sporov a k právu na nápravu vrátane primeranej náhrady za vzniknutú škodu, v prípade porušenia ich práv vyplývajúcich z tejto smernice.

Článok 19

Postupy v mene alebo na podporu osôb pracujúcich pre platformy

Bez toho, aby bol dotknutý článok 80 nariadenia (EÚ) 2016/679, členské štáty zabezpečia, aby sa zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy a právne subjekty, ktoré majú v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou oprávnený záujem, pokiaľ ide o ochranu práv osôb pracujúcich pre platformy, mohli zapojiť do akéhokoľvek súdneho alebo správneho konania na presadzovanie akýchkoľvek práv alebo povinností vyplývajúcich z tejto smernice. Členské štáty zabezpečia, aby takíto zástupcovia a právne subjekty mohli konať v mene alebo na podporu jednej alebo viacerých osôb pracujúcich pre platformy v prípade porušenia akéhokoľvek práva alebo povinnosti vyplývajúcej z tejto smernice, v súlade s vnútroštátnym právom a praxou.

Článok 20

Komunikačné kanály pre osoby pracujúce pre platformy

Členské štáty prijmú opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby digitálne pracovné platformy poskytovali osobám pracujúcim pre platformy prostredníctvom digitálnej infraštruktúry digitálnych pracovných platforiem alebo podobne účinnými prostriedkami možnosť navzájom sa kontaktovať a komunikovať súkromne a bezpečne medzi sebou a kontaktovať zástupcov osôb pracujúcich pre platformy alebo byť nimi kontaktovaní, pri dodržiavaní nariadenia (EÚ)

2016/679. Členské štáty vyžadujú, aby sa digitálne pracovné platformy zdržali prístupu k týmto kontaktom a komunikáciám alebo ich monitorovania.

Článok 21

Prístup k dôkazom

1. Členské štáty zabezpečia, aby v konaniach týkajúcich sa ustanovení tejto smernice mohli vnútroštátne súdy alebo príslušné orgány nariadiť digitálnej pracovnej platforme, aby sprístupnila všetky relevantné dôkazy, ktoré má pod kontrolou.

2. Členské štáty zabezpečia, aby vnútroštátne súdy mali právomoc nariadiť sprístupnenie dôkazov obsahujúcich dôverné informácie, ak to považujú za relevantné pre dané konanie. Zabezpečia, aby vnútroštátne súdy mali pri nariadení sprístupnenia takýchto informácií k dispozícii účinné opatrenia na ochranu takýchto informácií.

Článok 22

Ochrana pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami

Členské štáty zavedú opatrenia potrebné na ochranu osôb pracujúcich pre platformy vrátane tých, ktoré sú ich zástupcami, pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním zo strany digitálnej pracovnej platformy alebo pred akýmikoľvek nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcimi z podania sťažnosti voči digitálnej pracovnej platforme alebo vyplývajúcimi z akéhokoľvek konania začatého s cieľom vymôcť súlad s právami stanovenými v tejto smernici.

Článok 23

Ochrana pred prepustením

1. Členské štáty prijmú opatrenia potrebné na zákaz prepustenia alebo ukončenia zmluvy osôb pracujúcich pre platformy alebo akéhokoľvek rovnocenného opatrenia a všetkých príprav na takéto konanie z dôvodu, že vykonávali práva stanovené v tejto smernici.

2. Osoby pracujúce pre platformy, ktoré sa domnievajú, že boli prepustené, že ich zmluva bola ukončená alebo že boli predmetom akýchkoľvek opatrení s rovnocenným účinkom z dôvodu, že vykonávali práva stanovené v tejto smernici, môžu digitálnu pracovnú platformu požiadať o riadne odôvodnenie ich prepustenia, ukončenia zmluvy alebo rovnocenných opatrení. Digitálna pracovná platforma poskytne toto odôvodnenie písomne bez zbytočného odkladu.

3. Členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby v prípade, že osoby pracujúce pre platformy uvedené v odseku 2 predložia súdu alebo inému príslušnému orgánu alebo subjektu skutočnosti, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k takémuto prepusteniu, ukončeniu zmluvy alebo rovnocenným opatreniam, digitálna pracovná platforma musela dokázať, že k prepusteniu, ukončeniu zmluvy alebo rovnocenným opatreniam došlo z iných dôvodov, než sú dôvody uvedené v odseku 1.

4. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 3 na konania, v ktorých zisťovanie skutkových okolností prislúcha súdu alebo inému príslušnému orgánu alebo subjektu.

5. Odsek 3 sa neuplatňuje na trestné konanie, pokiaľ členský štát nestanoví inak.

Článok 24

Dozor a sankcie

1. Dozorný orgán alebo orgány zodpovedné za monitorovanie uplatňovania nariadenia (EÚ) 2016/679 sú zodpovedné aj za monitorovanie a presadzovanie uplatňovania článkov 7 až 11 tejto smernice, pokiaľ ide o otázky ochrany údajov, v súlade s príslušnými ustanoveniami kapitol VI, VII a VIII nariadenia (EÚ) 2016/679.

V prípade porušenia článkov 7 až 11 tejto smernice sa uplatňuje strop pre správne pokuty uvedený v článku 83 ods. 5 uvedeného nariadenia.

2. Orgány uvedené v odseku 1 a iné príslušné vnútroštátne orgány v relevantných prípadoch spolupracujú pri presadzovaní tejto smernice v rámci svojich príslušných právomocí, najmä ak vzniknú otázky týkajúce sa vplyvu automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov na osoby pracujúce pre platformy. Na tento účel si uvedené orgány navzájom vymieňajú relevantné informácie vrátane informácií získaných v súvislosti s inšpekciami alebo vyšetrovaniami, a to buď na požiadanie, alebo z vlastnej iniciatívy.

3. Príslušné vnútroštátne orgány spolupracujú s podporou Komisie prostredníctvom výmeny relevantných informácií a najlepších postupov pri vykonávaní právnej domnienky.

4. Ak osoby pracujúce pre platformy vykonávajú prácu pre platformy v inom členskom štáte, ako je členský štát, v ktorom je digitálna pracovná platforma usadená, príslušné orgány týchto členských štátov si vymieňajú informácie na účely presadzovania tejto smernice.

5. Bez toho, aby bolo dotknuté uplatňovanie nariadenia (EÚ) 2016/679, ako sa uvádza v odseku 1, členské štáty stanovia pravidlá týkajúce sa sankcií za prípady porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa ustanovení tejto smernice alebo príslušných, už platných ustanovení týkajúcich sa práv, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Sankcie musia byť účinné, odrádzajúce a primerané povahe, závažnosti a dĺžke trvania porušenia zo strany podniku a primerané počtu dotknutých pracovníkov.

6. V prípade porušení súvisiacich s odmietnutím digitálnych pracovných platforiem dodržiavať právne rozhodnutie, ktorým sa určuje správny zamestnanecký status osôb pracujúcich pre platformy, členské štáty stanovia sankcie, ktoré môžu zahŕňať finančné sankcie.

KAPITOLA VI

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 25

Podpora kolektívneho vyjednávania v oblasti práce pre platformy

Členské štáty bez toho, aby bola dotknutá autonómia sociálnych partnerov, a s prihliadnutím na rozmanitosť vnútroštátnych postupov prijmú primerané opatrenia na podporu úlohy sociálnych partnerov a na podporu uplatňovania práva na kolektívne vyjednávanie v oblasti práce pre platformy, vrátane opatrení na určenie správneho zamestnaneckého statusu pracovníkov platforiem a na uľahčenie výkonu ich práv súvisiacich s algoritmickým riadením stanoveným v kapitole III.

Článok 26

Zákaz zníženia úrovne ochrany a priaznivejšie ustanovenia

1. Táto smernica nepredstavuje opodstatnený dôvod na zníženie všeobecnej úrovne ochrany, ktorá sa už poskytuje pracovníkom platforiem v rámci členských štátov, a to ani pokiaľ ide o zavedené postupy určenia správneho zamestnaneckého statusu osôb pracujúcich pre platformy ani existujúce výsady ich zástupcov.

2. Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú pre pracovníkov platforiem priaznivejšie, alebo podporovať či dovoliť prijímanie kolektívnych dohôd, ktoré sú pre pracovníkov platforiem priaznivejšie, v súlade s cieľmi tejto smernice.

3. Táto smernica sa nedotýka iných práv priznaných osobám pracujúcim pre platformy na základe iných právnych aktov Únie.

Článok 27

Šírenie informácií

Členské štáty zabezpečia, aby sa vnútroštátne opatrenia, ktorými sa transponuje táto smernica, spolu s príslušnými už platnými ustanoveniami týkajúcimi sa predmetu úpravy, ako sa stanovuje v článku 1, vrátane informácií o uplatňovaní právnej domnienky, oznámili osobám pracujúcim pre platformy a digitálnym pracovným platformám vrátane MSP, ako aj verejnosti. Členské štáty zabezpečia, aby sa tieto informácie poskytovali jasným, zrozumiteľným a ľahko dostupným spôsobom, a to aj osobám so zdravotným postihnutím.

Článok 28

Kolektívne zmluvy a osobitné pravidlá spracúvania osobných údajov

Členské štáty môžu zákonom alebo kolektívnymi zmluvami stanoviť konkrétnejšie pravidlá na zabezpečenie ochrany práv a slobôd pri spracúvaní osobných údajov osôb pracujúcich pre platformy podľa článkov 9, 10 a 11 podľa článku 26 ods. 1. Členské štáty môžu umožniť sociálnym partnerom ponechať v platnosti, dohadovať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou, ktorými sa stanovia dojednania týkajúce sa práce pre platformy odlišné od tých, ktoré sú uvedené v článkoch 12 a 13, a ak vykonávaním poveria sociálnych partnerov podľa článku 29 ods. 4, od tých, ktoré sú uvedené v článku 17, pričom sa rešpektuje celková ochrana pracovníkov platformiem.

Článok 29

Transpozícia a vykonávanie

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do 2. decembra 2026. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.

Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravia členské štáty.

2. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných opatrení vnútroštátneho práva, ktoré prijmú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.

3. V súlade so svojím vnútroštátnym právom a praxou členské štáty prijmú primerané opatrenia na zabezpečenie účinného zapojenia sociálnych partnerov a na podporu a posilnenie sociálneho dialógu s cieľom vykonávať túto smernicu.

4. Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonaním tejto smernice, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú a za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že môžu kedykoľvek zaručiť výsledky sledované touto smernicou.

Článok 30

Preskúmanie zo strany Komisie

Komisia po konzultácii s členskými štátmi, so sociálnymi partnermi na úrovni Únie a s kľúčovými zainteresovanými stranami a zohľadňujúc vplyv na MPS vrátane mikropodnikov do 2. decembra 2029 preskúma vykonávanie tejto smernice a vo vhodných prípadoch navrhne legislatívne zmeny. Komisia venuje vo svojom preskúmaní osobitnú pozornosť vplyvu využívania sprostredkovateľov na celkové vykonávanie tejto smernice, ako aj účinnosti vyvrátiteľnej právnej domnienky.

Článok 31

Nadobudnutie účinnosti

Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom nasledujúcim po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Článok 32

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Štrasburgu 23. októbra 2024

Za Európsky parlament	*Za Radu*
predsedníčka	*predseda*
R. METSOLA	ZSIGMOND B. P.